

The background is a dense, colorful collage of various images including people, nature, technology, and abstract shapes. A large, semi-transparent blue circle is overlaid on the right side of the collage, containing the title text.

***L'IDENTITÀ DEL MANAGER ITALIANO,
LE NUOVE ESIGENZE E L'ASSISTENZA
SANITARIA INTEGRATIVA***



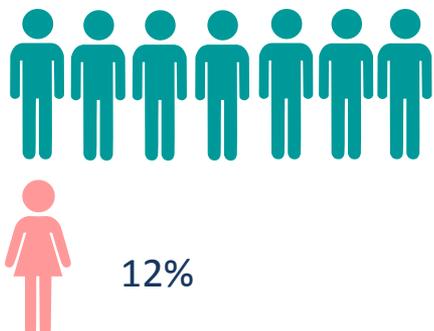
*La figura
del manager oggi*

*I cambiamenti
degli ultimi 5 anni*

Il best place to work

*L'assistenza sanitaria
integrativa e Assidai*

*Conoscenza e opinione
di Federmanager*



Nord Ovest: 49%
Nord Est: 11%
Centro: 35%
Sud e Isole: 5%

<= 40 anni:	6%
41-45 anni:	16%
46-50 anni:	22%
51-55 anni:	24%
>55 anni:	31%
non risponde:	1%

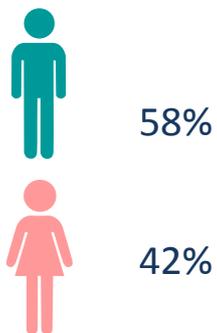


Fino a 15 addetti:	4%
16-99 addetti:	20%
100-249 addetti:	18%
250 o più addetti:	58%



Dirigenti:	93%
Quadri:	7%

*età media: 52 anni
uomini: 52
donne: 50*



Nord Ovest:	37%
Nord Est:	28%
Centro:	17%
Sud e Isole:	18%

<= 40 anni:	16%
41-45 anni:	18%
46-50 anni:	19%
51-55 anni:	23%
>55 anni:	22%
non risponde:	2%



Dirigenti:	54%
Quadri:	46%

età media: 49 anni
uomini: 51
donne: 47

Sono state effettuate **15 interviste** al target «**imprenditori**»: essendo una base molto esigua, nel corso del report i dati relativi a questo target sono stati mostrati in forma discorsiva.

Infine, i dati principali del report sono stati commentati da **2 opinion leader**.



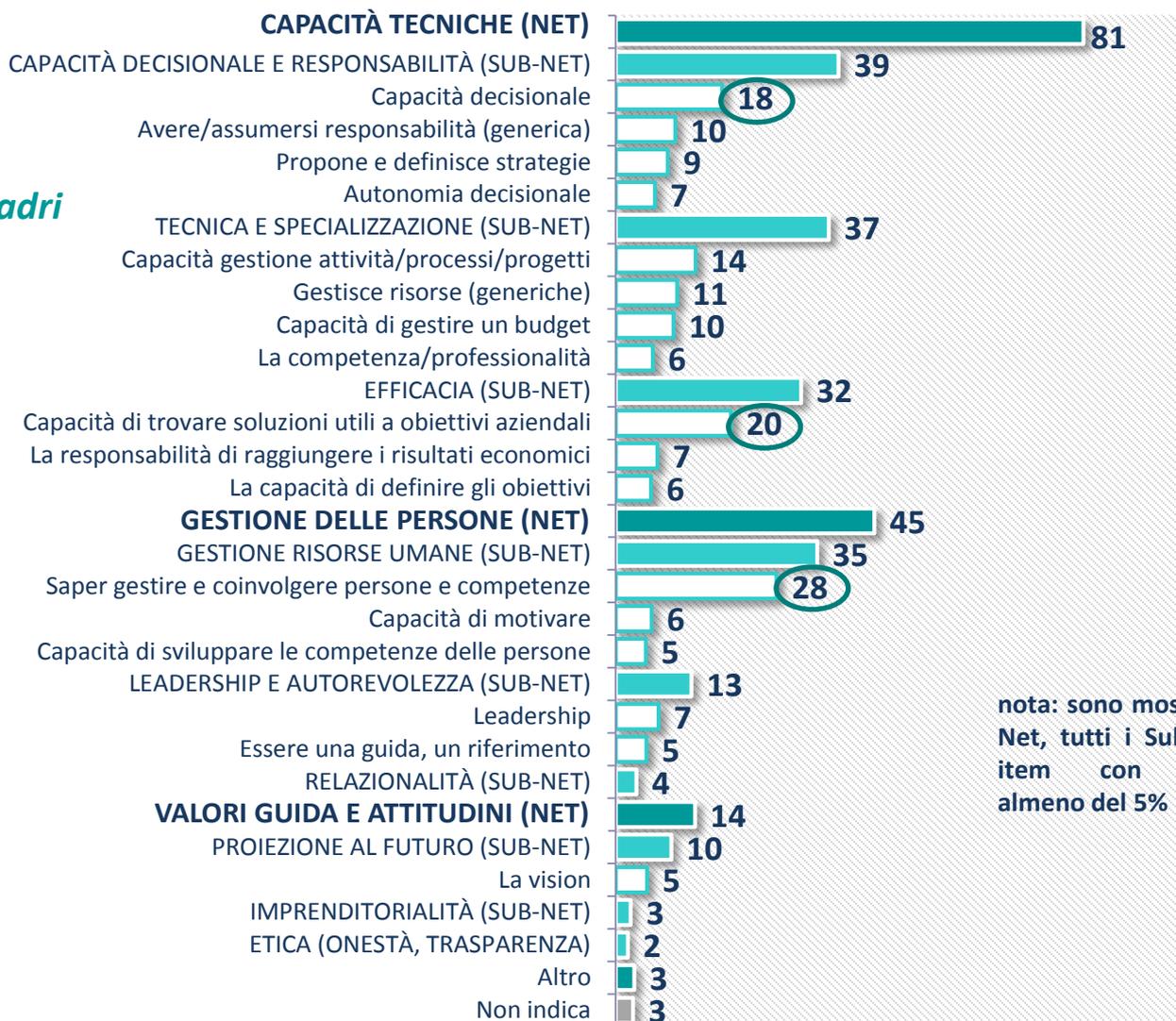
*La figura
del manager oggi*

«il manager è colui che traduce l'intelligenza collettiva in azioni concrete, misurabili e utili al raggiungimento dei risultati che l'azienda si prefigge; questa opera di sintesi e codifica deve tuttavia stimolare ciascuna risorsa sulla base delle proprie inclinazioni e dei propri talenti»

«oggi un manager che ricopra una determinata carica da molto tempo corre il rischio dell'obsolescenza: il mondo sta cambiando a una velocità tale che è fondamentale guardare anche fuori della propria azienda, pensare 'out of the box' ... è cruciale coinvolgere le nuove generazioni e non solo in ambito digitale»

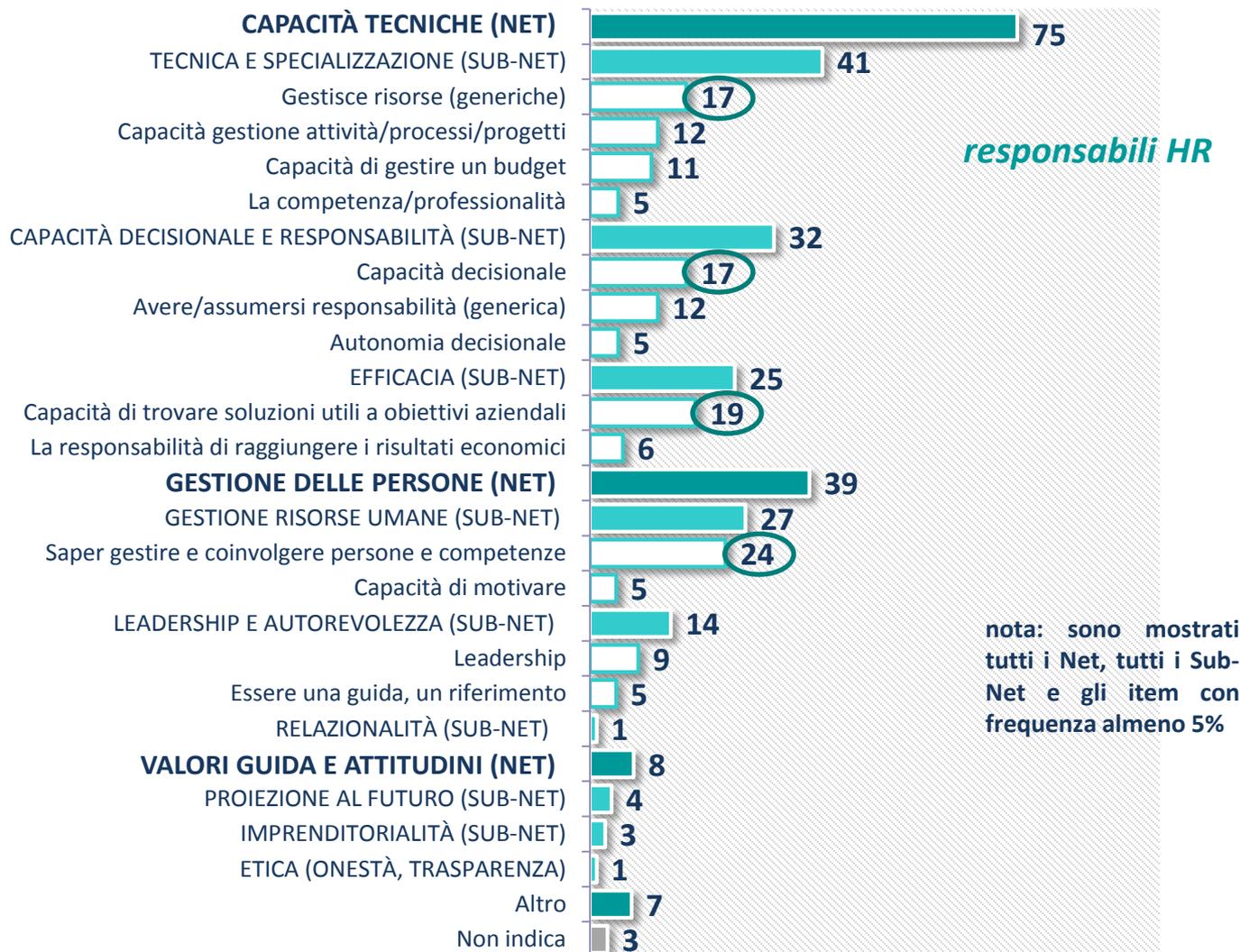


dirigenti/quadri



nota: sono mostrati tutti i Net, tutti i Sub-Net e gli item con frequenza almeno del 5%

la gestione delle persone è la principale caratteristica di dirigente/quadro



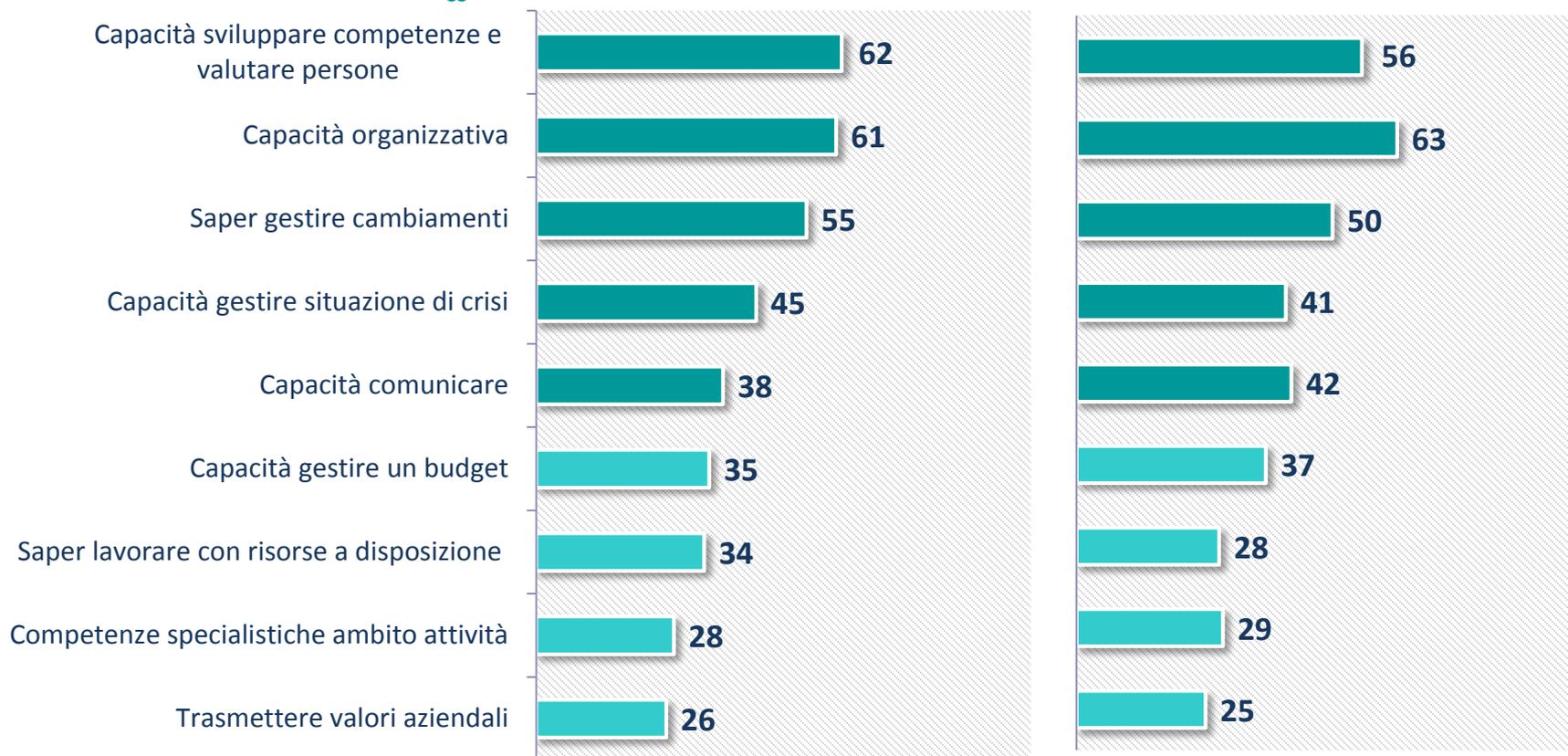
per i responsabili hr è importante anche la gestione delle risorse



dirigenti/quadri



responsabili HR



sviluppo delle competenze, valutazione delle persone e organizzazione sono le competenze più richieste



dirigenti/quadri

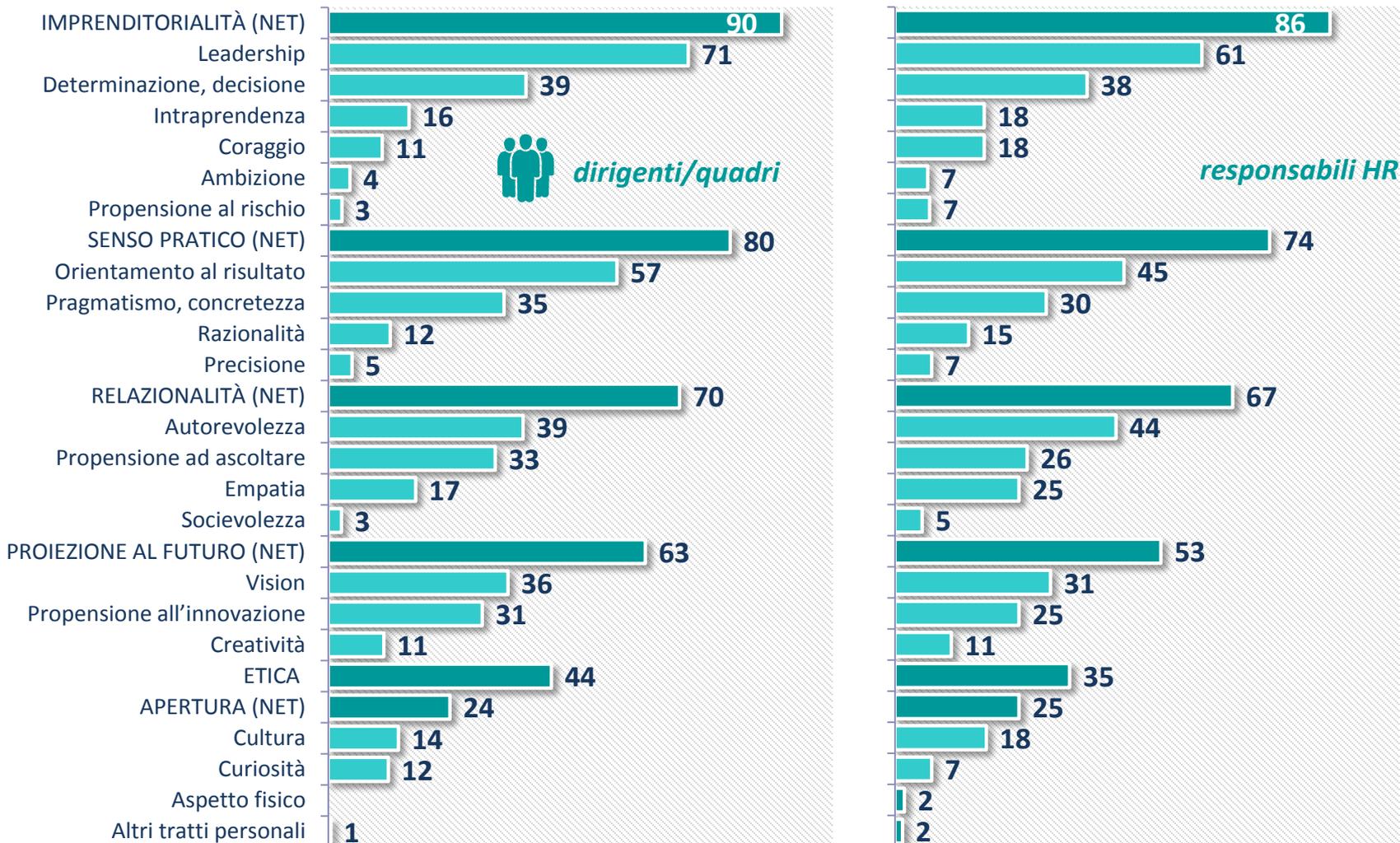
	TOT	Ruolo					Età				valori %
		Top management	Resp. Amm. / Finanz.	Resp. Acquisti / Prod.	Resp. Ricerca / Sist.Inf.	Resp. Com. / Vend.	Meno di 41 anni	41-45 anni	46-55 anni	Più di 55 anni	
MANAGEMENT (NET)	96										
Capacità organizzativa	61	63	67	59	60	53	65	59	60	63	
Saper gestire i cambiamenti	55	60	53	55	58	55	58	55	55	54	
Capacità gestire situazione di crisi	45	42	45	47	47	40	49	44	45	43	
Valutazione rischi	23	20	28	22	27	21	14	27	23	22	
GESTIONE RISORSE (UMANE E NON) (NET)	90										
Capacità sviluppare competenze/valutare persone	62	61	54	66	59	58	65	64	62	60	
Saper lavorare con risorse a disposizione	34	34	35	36	33	33	34	29	35	35	
Capacità coaching	24	22	21	27	24	29	17	25	24	26	
Capacità tenere relazioni	19	18	21	16	19	19	15	21	19	17	
Capacità gestire diversità (genere, età)	6	5	6	7	9	6	9	8	6	6	
COMUNICAZIONE (NET)	66										
Capacità comunicare	38	35	32	38	42	39	41	41	39	34	
Trasmettere valori aziendali	26	28	26	26	28	26	30	26	26	27	
Capacità negoziazione	20	17	19	18	17	30	16	22	20	20	
TECNICA/SPECIALIZZAZIONE (NET)	63										
Capacità gestire un budget	35	39	21	35	30	37	25	30	37	37	
Competenze specialistiche ambito attività	28	26	44	28	29	25	31	26	27	30	
Esperienza internazionale	13	16	11	11	14	17	10	13	13	14	

«mi stupisce la poca importanza data all'esperienza internazionale, è importante avere una visione globale in un mondo sempre più piccolo e connesso, le decisioni prese altrove in pochissimo tempo hanno ricadute pesanti sul mondo che ci è prossimo e se queste decisioni non si conoscono, i rischi aumentano esponenzialmente ... una cosa semplice ma concreta che mi viene da dire tra le tante è che oggi è impensabile arrivare in ufficio avendo letto solo stampa italiana»

«l'Italia, rispetto ad altri Paesi, ha una peculiarità che talvolta rappresenta un limite: c'è un attaccamento alle radici molto più forte che in altri contesti, ciò comporta minore propensione al cambiamento, al rischio inteso come instabilità, disponibilità a cambiare città, nazione, anche portandosi appresso la famiglia ... forse anche per questo la possibilità di un'esperienza internazionale viene quasi rimossa»

QUALI SONO SECONDO LEI I TRATTI PERSONALI PIÙ IMPORTANTI PER UN MANAGER?

valori %



per i dirigenti leadership, orientamento al risultato ed etica sono i tratti più importanti, per gli hr manager anche l'autorevolezza

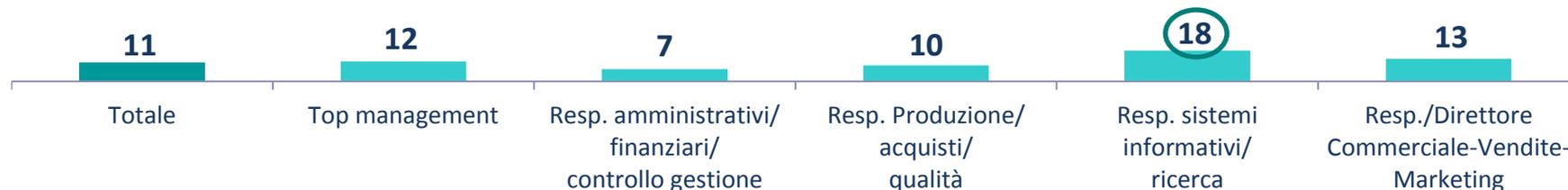


dirigenti/quadri

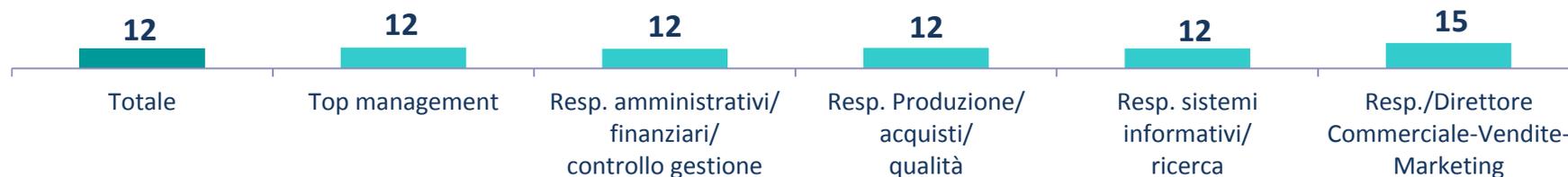
Vision



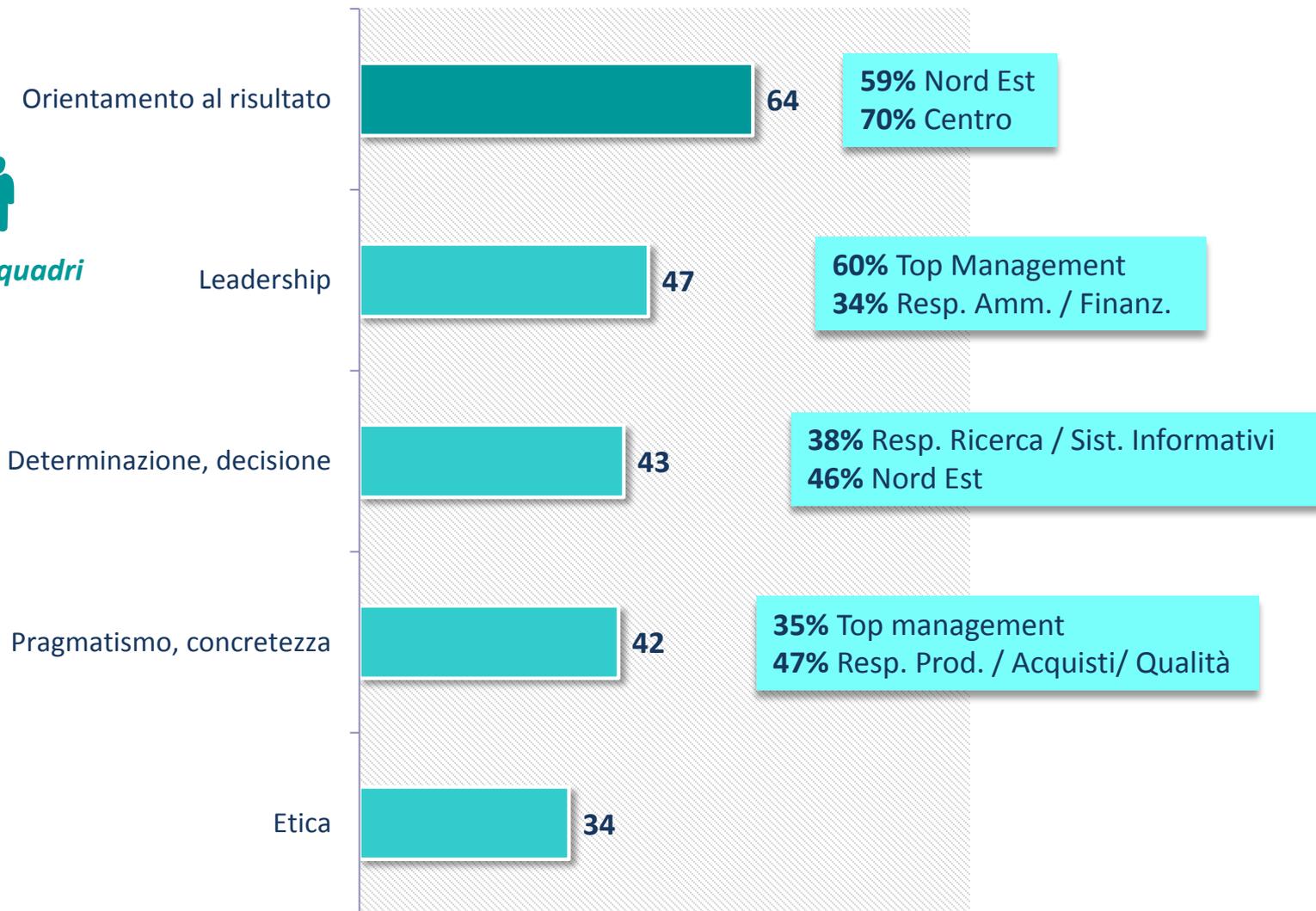
Creatività



Curiosità




dirigenti/quadri

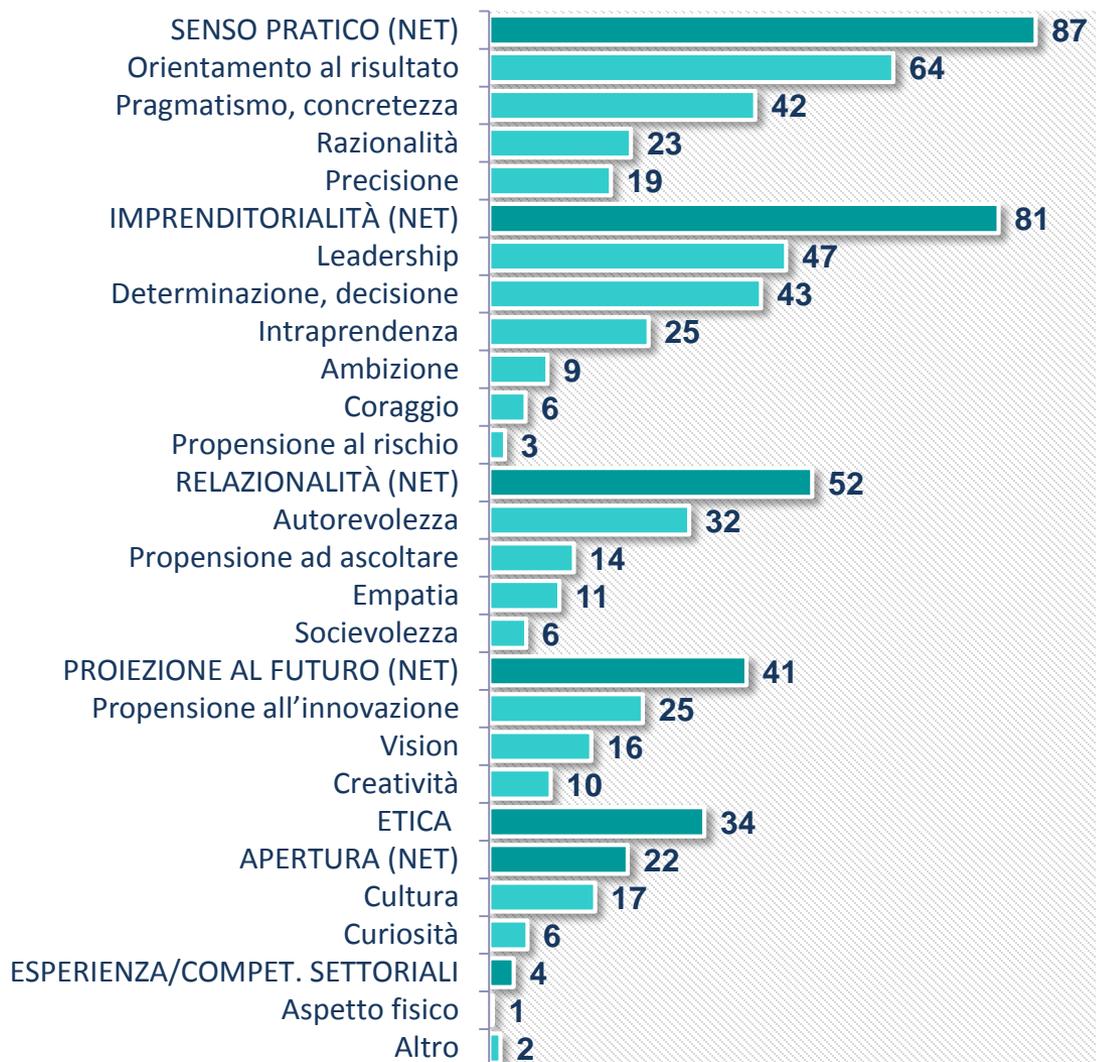


QUALI TRATTI PERSONALI L'AZIENDA HA RITENUTO PIÙ IMPORTANTI PER ATTRIBUIRE UN RUOLO DIRETTIVO?

valori %



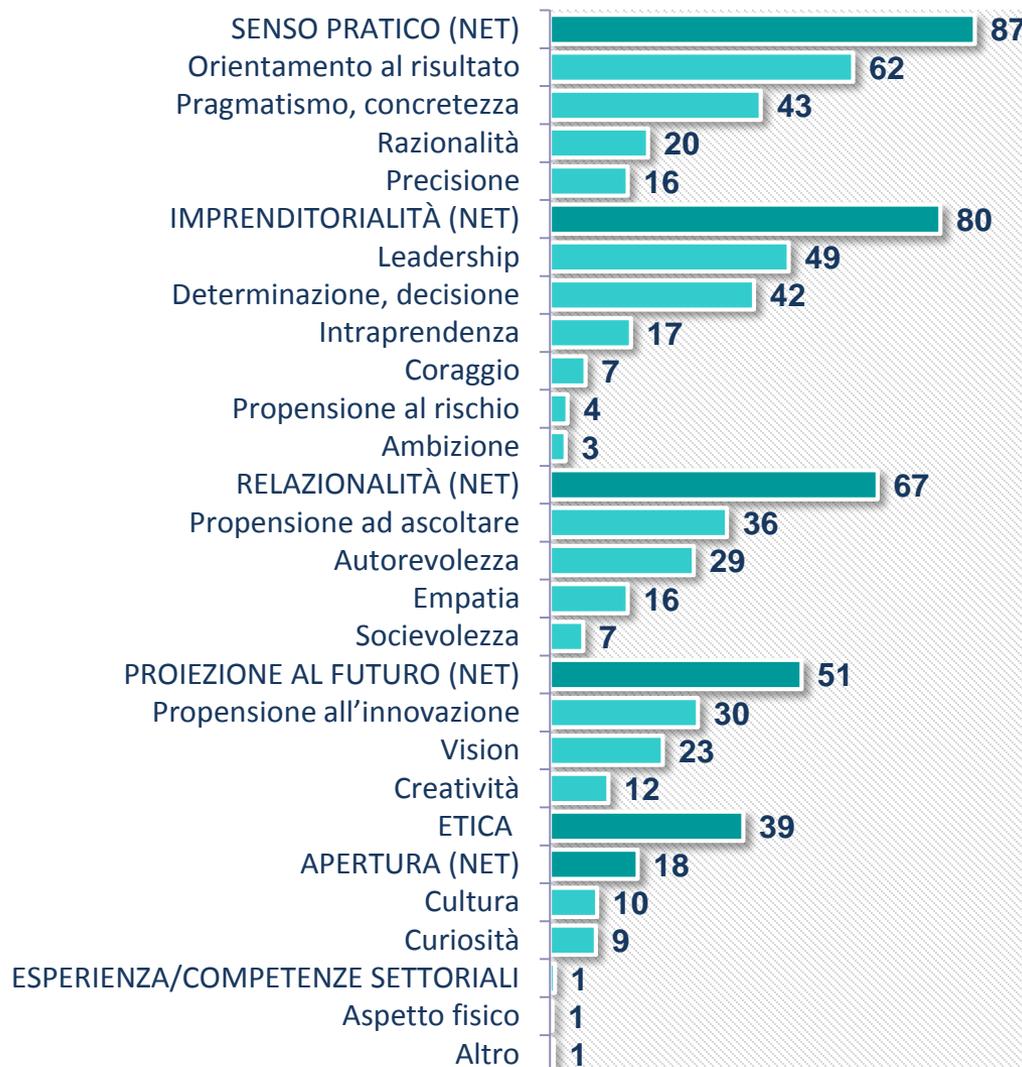
dirigenti/quadri



i tratti valutati dall'azienda per attribuire un ruolo manageriale sono i risultati, la leadership e la determinazione



dirigenti/quadri



i tratti personali che guidano effettivamente l'azione del manager sono i risultati, la leadership e la concretezza



dirigenti/quadri

Ritenuti più importanti dai **DIRIGENTI**

Ritenuti più importanti dalle **AZIENDE** secondo i dirigenti

Che i **DIRIGENTI** applicano concretamente nel ricoprire il ruolo

71%



LEADERSHIP

64%



ORIENTAMENTO
AL RISULTATO

62%



ORIENTAMENTO
AL RISULTATO

57%



ORIENTAMENTO
AL RISULTATO

47%



LEADERSHIP

49%



LEADERSHIP

44%



ETICA

43%



DETERMINAZIONE,
DECISIONE

43%



PRAGMATISMO,
CONCRETEZZA



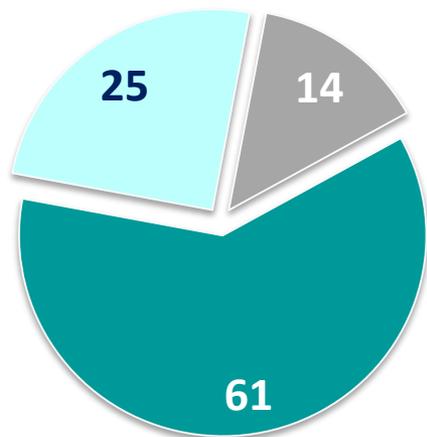
PERSONAL EQUITY
MANAGER POSITIVE DEMANDING
VALUES CHALLENGING EMPLOYEES TEAM APPRECIATED
HELP ENVIRONMENT SUPPORT GOOD
JOB LEARN RESPECT COMPANY LOVE
WORK MAKE FAMILY BEST
GREAT PLACE ENJOY FEEL NEED
DIFFERENCE IN TIME

I cambiamenti degli ultimi 5 anni

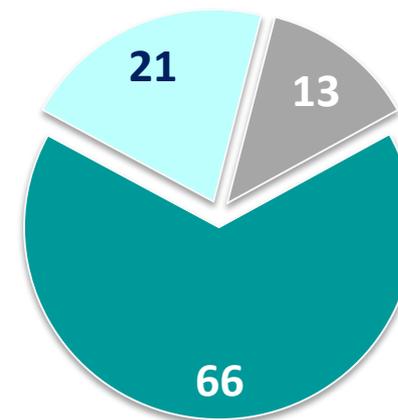
«rispetto al passato sono cambiate tante cose, certo.
Sicuramente oggi bisogna gestire il cambiamento
e fare di più con meno soldi. C'è però un punto importante:
non ci si può sedere sui privilegi acquisiti, si sono accorciate
le distanze gerarchiche, bisogna abituarsi a lavorare
con gli altri, la società sta cambiando e con essa cambierà
la tipica struttura aziendale verticale,
che ha meno valore che in passato»



dirigenti/quadri



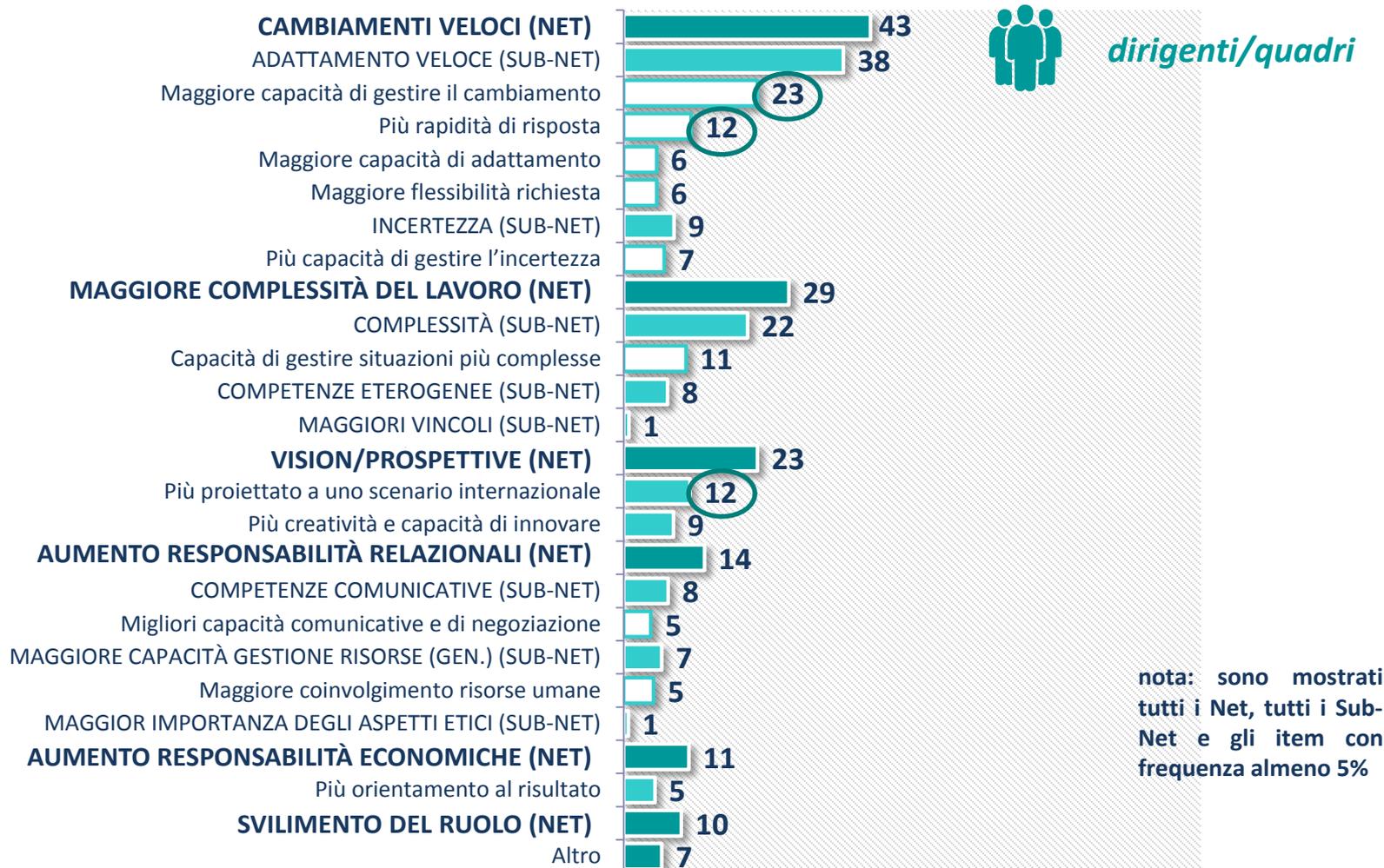
responsabili HR



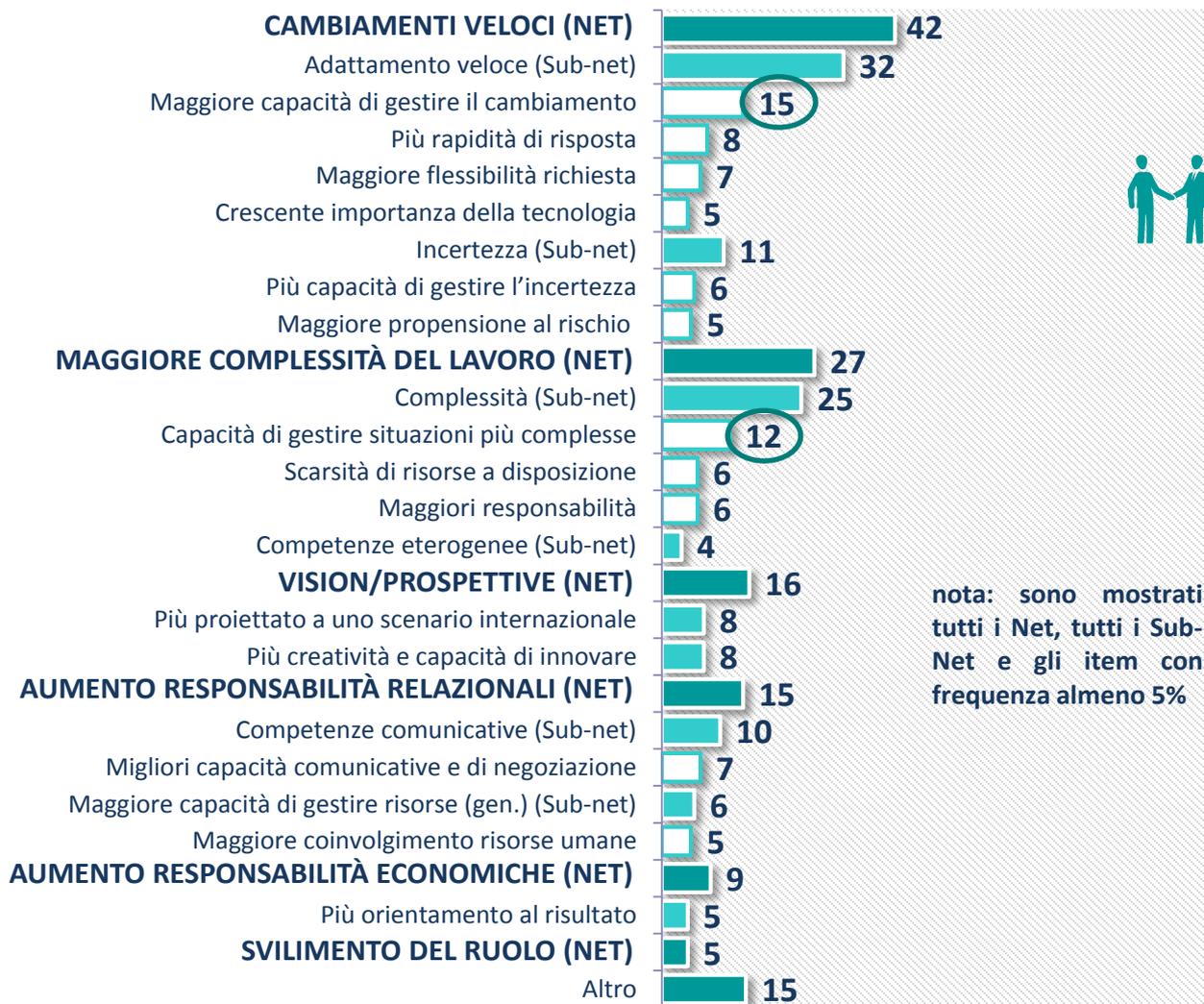
- Sì
- No
- Non sa

Dirigenti/ quadri	Fino a 15 addetti	16-99 addetti	100-249 addetti	250 o più addetti
Sì	62	56	58	63

la figura del manager è cambiata negli ultimi 5 anni



per i dirigenti e quadri il manager ha acquisito maggiore capacità di cambiamento negli ultimi anni



responsabili HR

nota: sono mostrati tutti i Net, tutti i Sub-Net e gli item con frequenza almeno 5%

i responsabili hr confermano il punto di vista di dirigenti e quadri



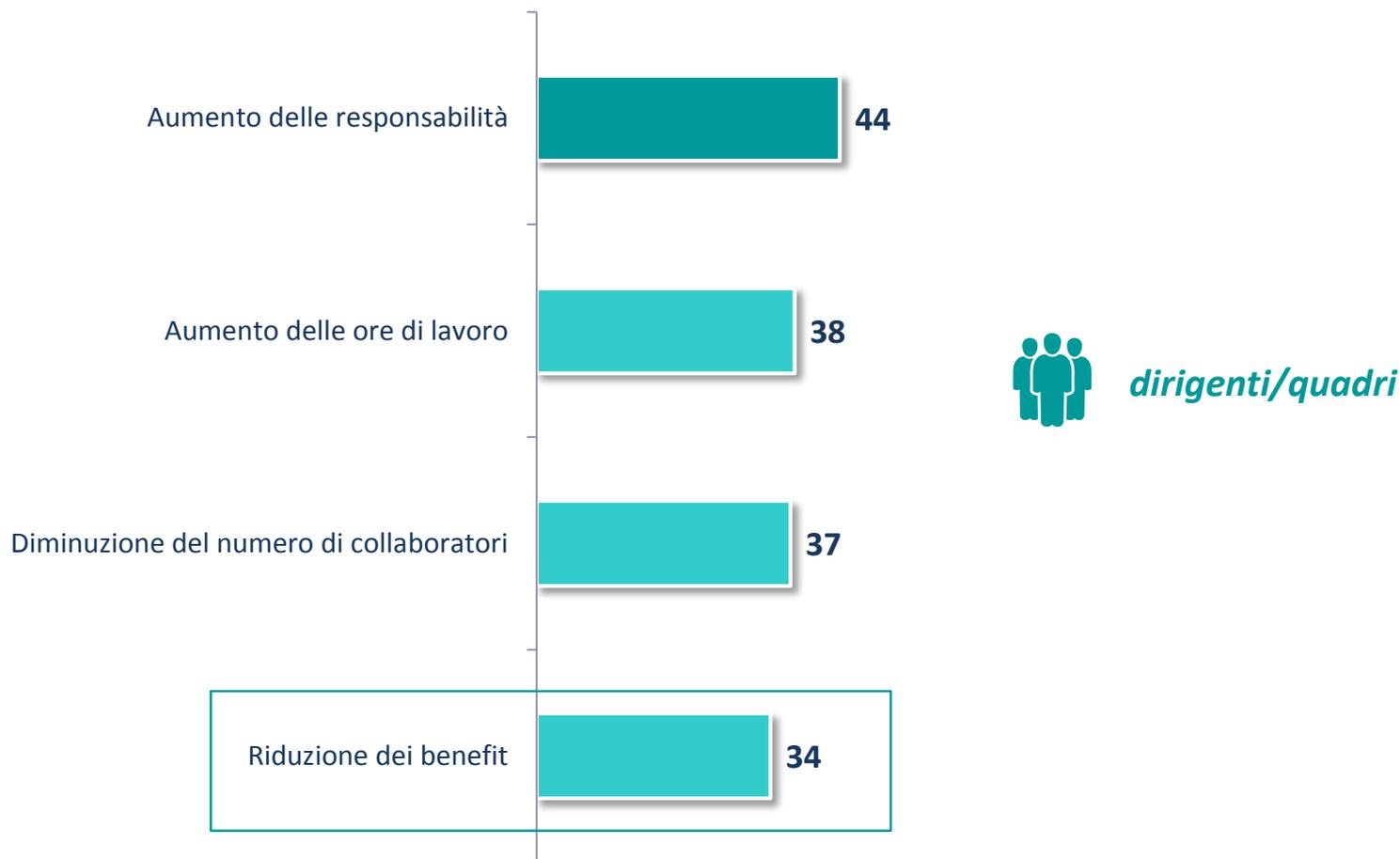
dirigenti/quadri



controllare i costi, aggiornarsi e innovare i processi sono le responsabilità oggi più importanti

RISPETTO A 5 ANNI FA CI SONO STATI PEGGIORAMENTI CHE HANNO CONTRADDISTINTO IL LAVORO, LA SUA POSIZIONE?

valori %



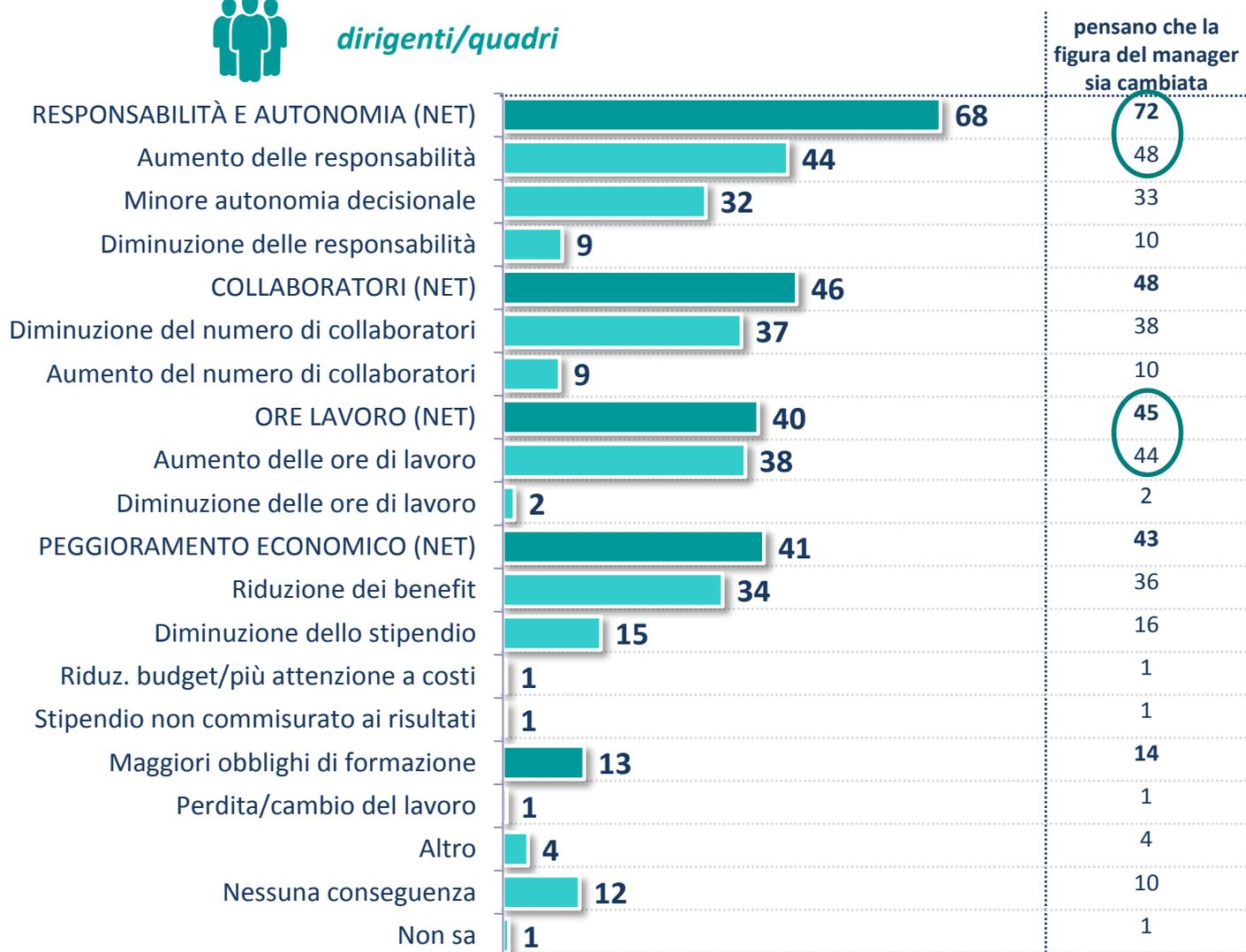
**dall'inizio della crisi sono aumentate responsabilità
e ore di lavoro mentre sono diminuiti i collaboratori**

RISPETTO A 5 ANNI FA CI SONO STATI PEGGIORAMENTI CHE HANNO CONTRADDISTINTO IL LAVORO, LA SUA POSIZIONE?

valori %

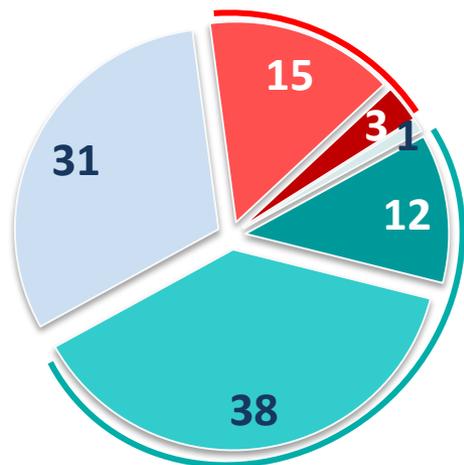


dirigenti/quadri





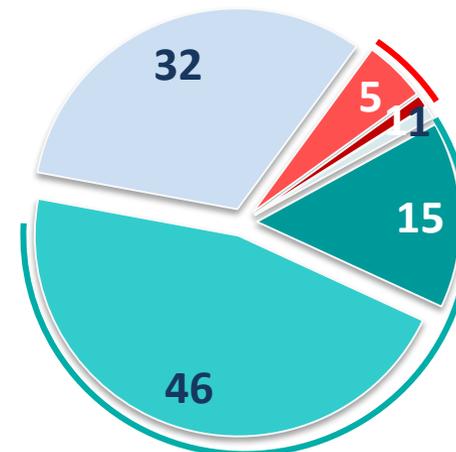
dirigenti/quadri



- Molto aumentata
- Aumentata
- Rimasta grossomodo uguale
- Diminuita
- Molto diminuita
- Non sa



responsabili HR



	Totale	Fino a 15 addetti	16-99 addetti	100-249 addetti	250 o più addetti
Aumentata	50	51	53	55	48
Rimasta uguale	31	35	33	28	31

	Totale	Fino a 99 addetti	100-249 addetti	250 o più addetti
Aumentata	61	50	54	69
Rimasta uguale	32	41	39	25

sia responsabili hr che dirigenti pensano che il ruolo del manager sia diventato più importante

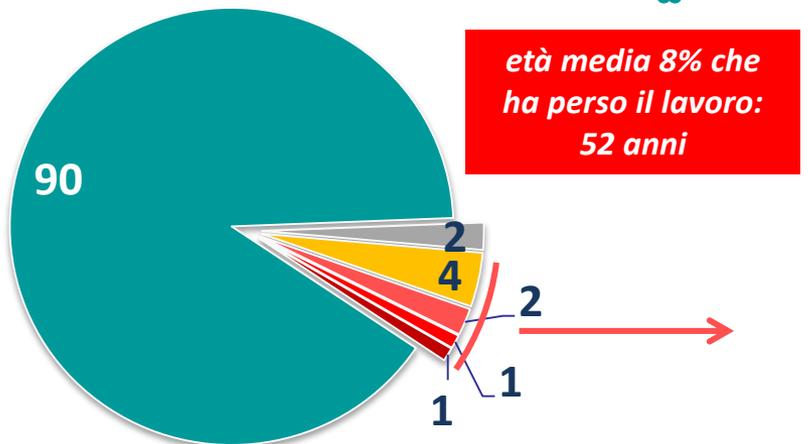
NEGLI ULTIMI 5 ANNI LEI HA PERSO IL LAVORO? SE SÌ, HA AVUTO DIFFICOLTÀ NELLA RICERCA DI UNO NUOVO?

valori %

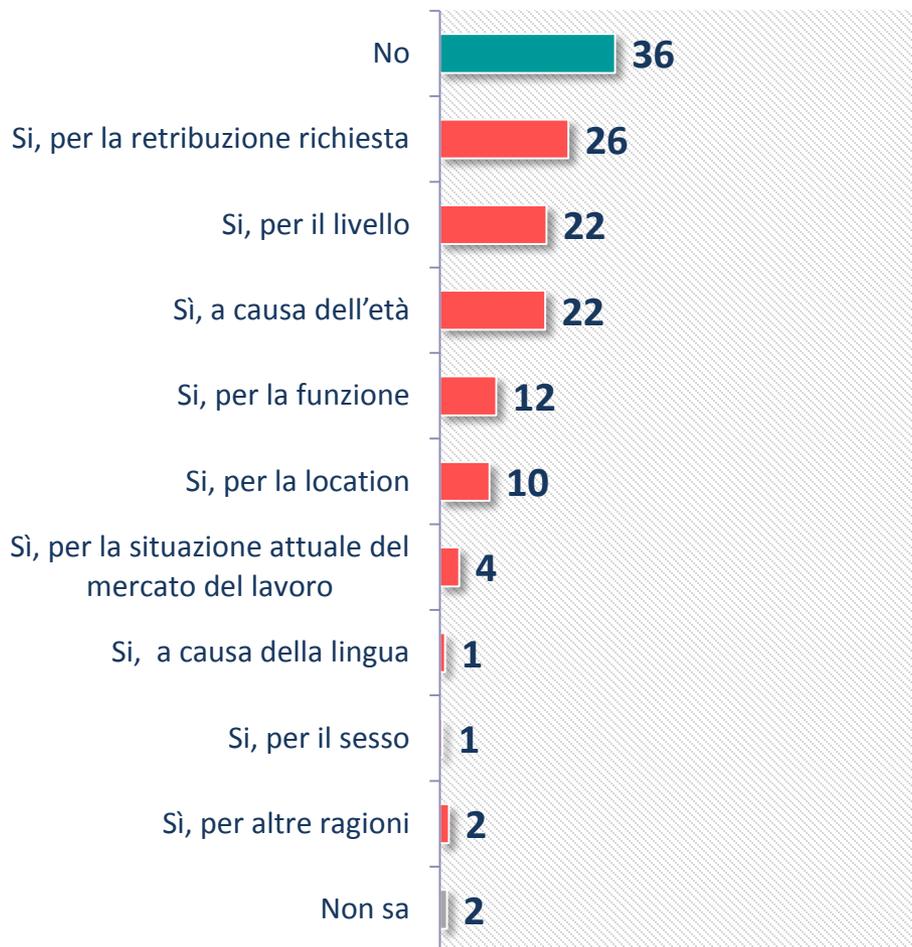


dirigenti/quadri

**età media 8% che
ha perso il lavoro:
52 anni**



- Sì e ho trovato una nuova occupazione entro 3 mesi
- Sì e ho trovato una nuova occupazione entro 6 mesi
- Sì e ho trovato una nuova occupazione entro i 12 mesi
- Sì e ho trovato una nuova occupazione dopo i 12 mesi
- No
- Non desidera indicarlo



**solo una ristretta minoranza ha perso il lavoro,
ma chi lo perde incontra qualche difficoltà nella ricerca di uno nuovo**

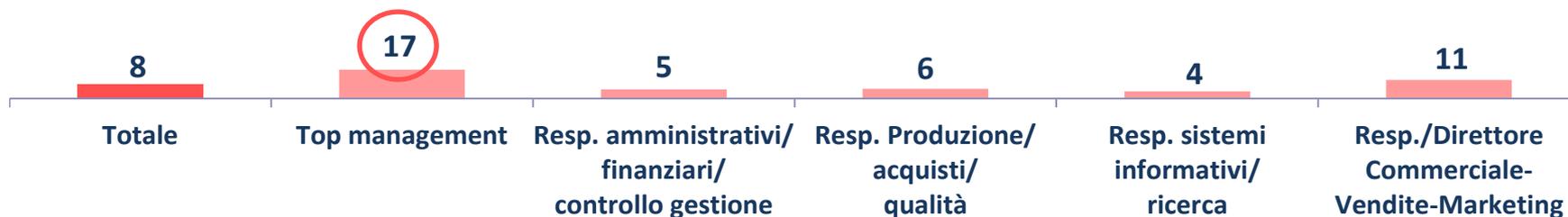
NEGLI ULTIMI 5 ANNI LEI HA PERSO IL LAVORO? SE SÌ, HA AVUTO DIFFICOLTÀ NELLA RICERCA DI UNO NUOVO?

valori %

Hanno perso il lavoro



dirigenti/quadri



Hanno incontrato difficoltà a trovare una nuova occupazione



**i top manager sono coloro che più di tutti hanno perso il lavoro,
ma sono anche coloro che hanno faticato meno a ritrovarlo**

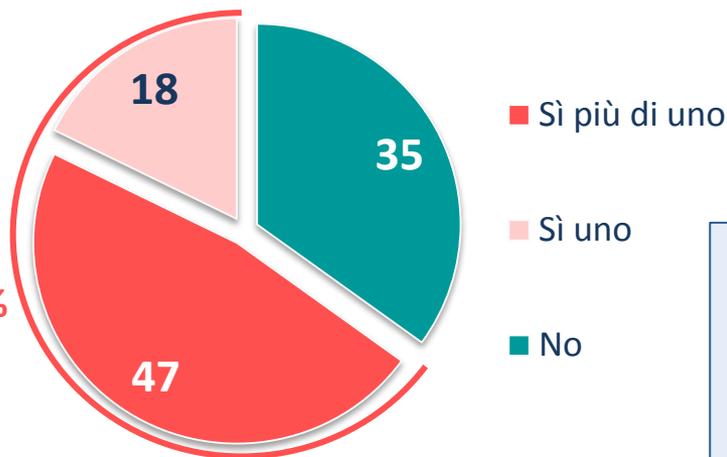


responsabili HR

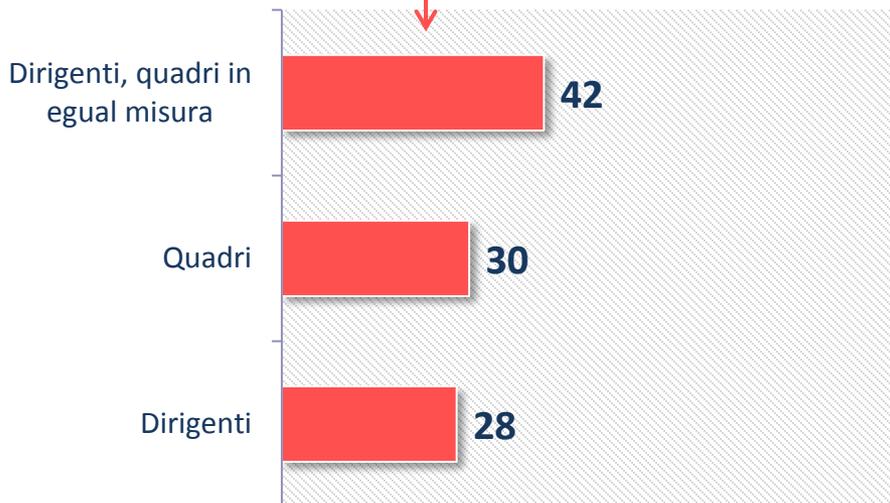
Accentuazioni

- Nord Est: 78%
- Nord Ovest: 73%
- 100-249 dip: 72%

← **Sì: 65%**

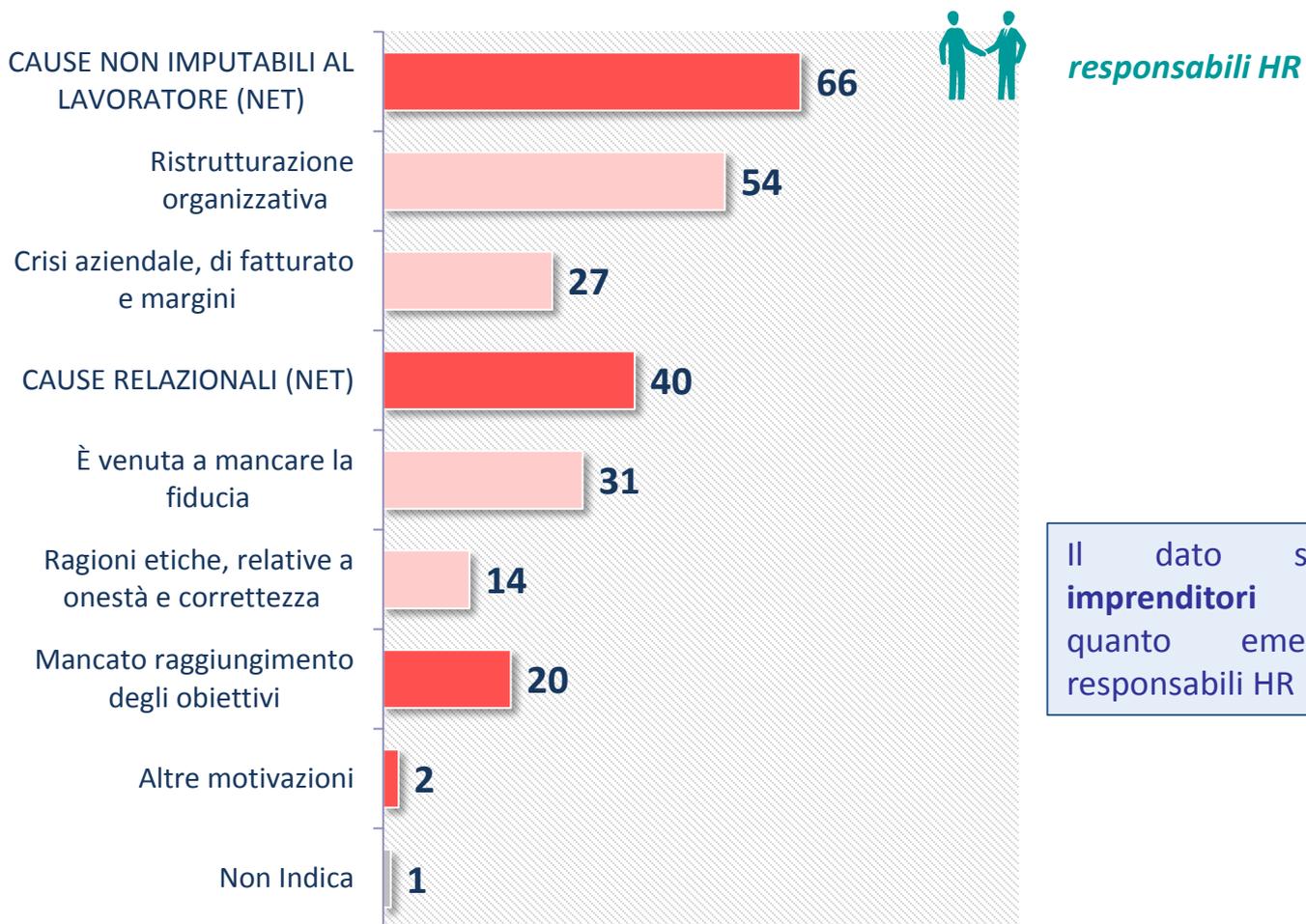


Anche tra gli **imprenditori** con almeno una figura manageriale in azienda, la maggioranza ha dovuto licenziare uno o più manager



quasi 2 responsabili hr su 3 hanno dovuto licenziare almeno un manager negli ultimi 5 anni

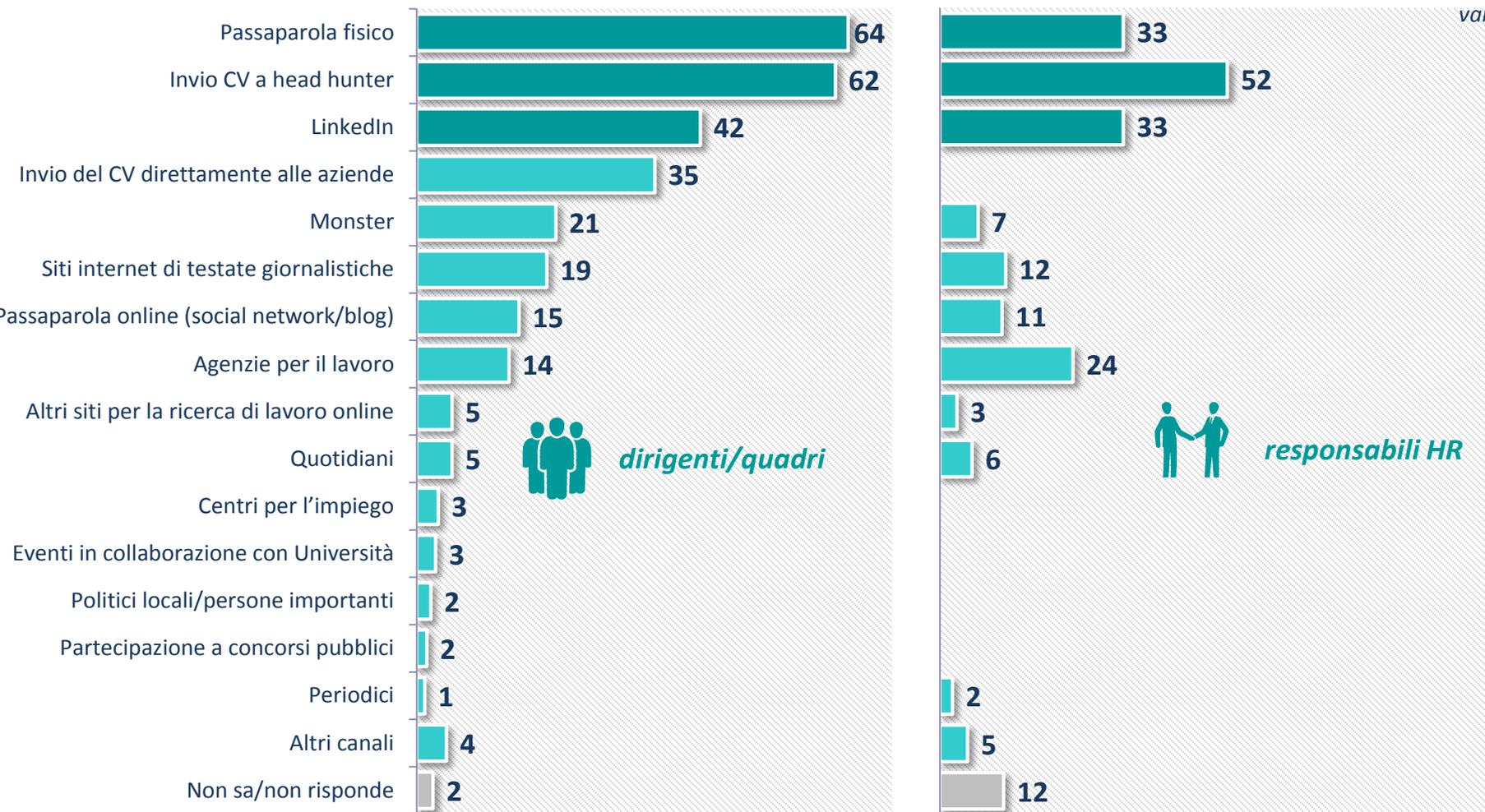
QUALI SONO STATE LE PRINCIPALI MOTIVAZIONI PER CUI SONO STATI DECISI TALI LICENZIAMENTI?



la motivazione principale dei licenziamenti è la ristrutturazione organizzativa

QUALI CANALI HA UTILIZZATO PER LA RICERCA DI UN NUOVO LAVORO / PER LA RICERCA DI UNA FIGURA MANAGERIALE PER LA SUA AZIENDA?

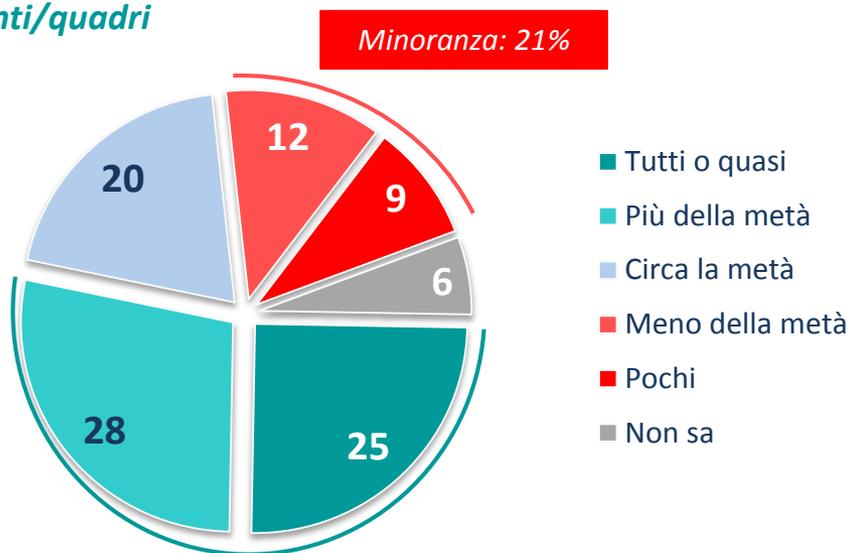
valori %



il passaparola tradizionale è il canale preferito dai dirigenti mentre i responsabili hr prediligono gli head hunter per ricercare una figura manageriale



dirigenti/quadri



- Tutti o quasi
- Più della metà
- Circa la metà
- Meno della metà
- Pochi
- Non sa

Maggioranza: 53%

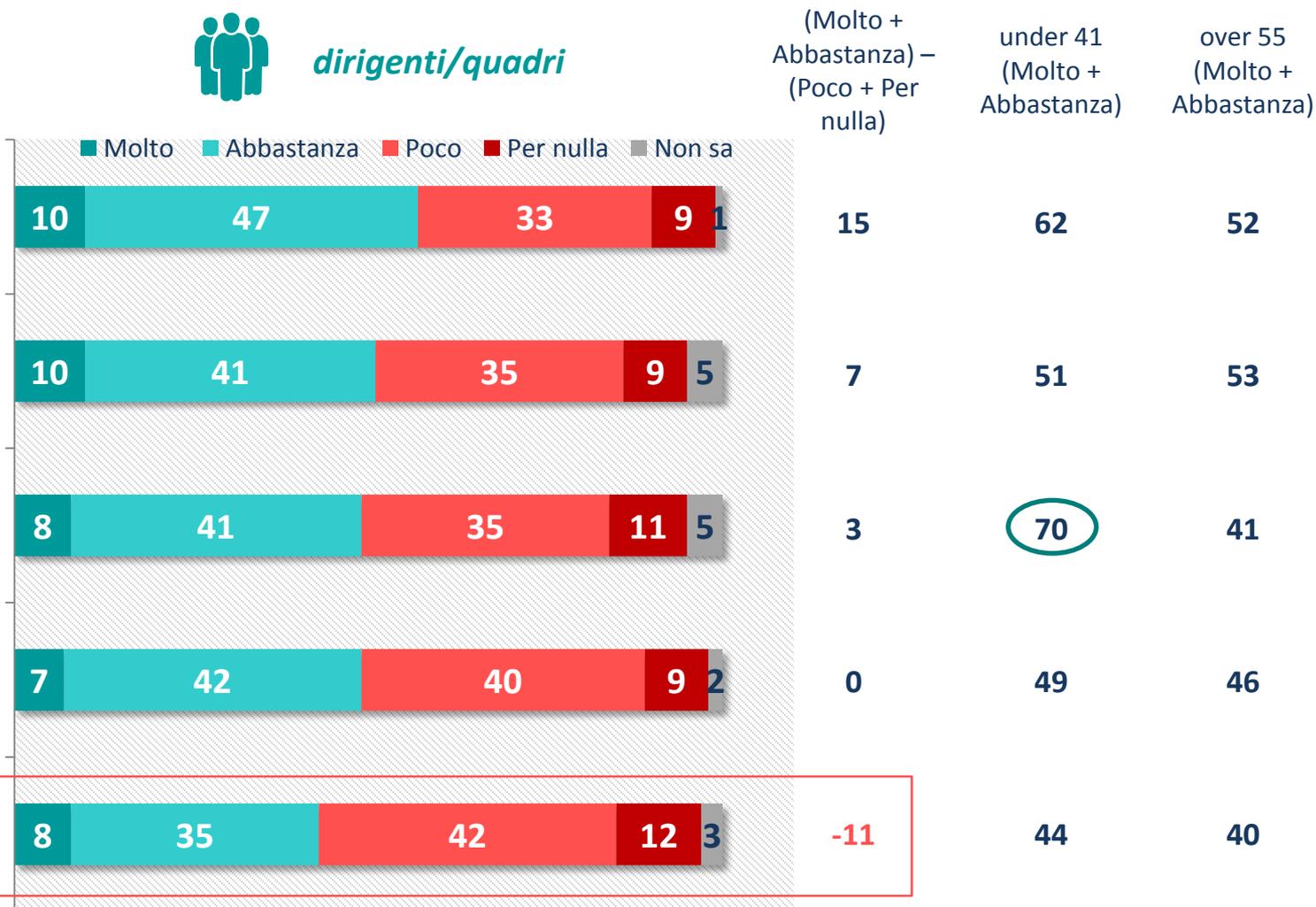
Minoranza: 21%

Dirigenti	Totale	Fino a 15 addetti	16-99 addetti	100-249 addetti	250 o più addetti
Maggioranza	53	35	60	53	51
Minoranza	21	24	19	22	22

non tutti i manager sono all'altezza del loro ruolo

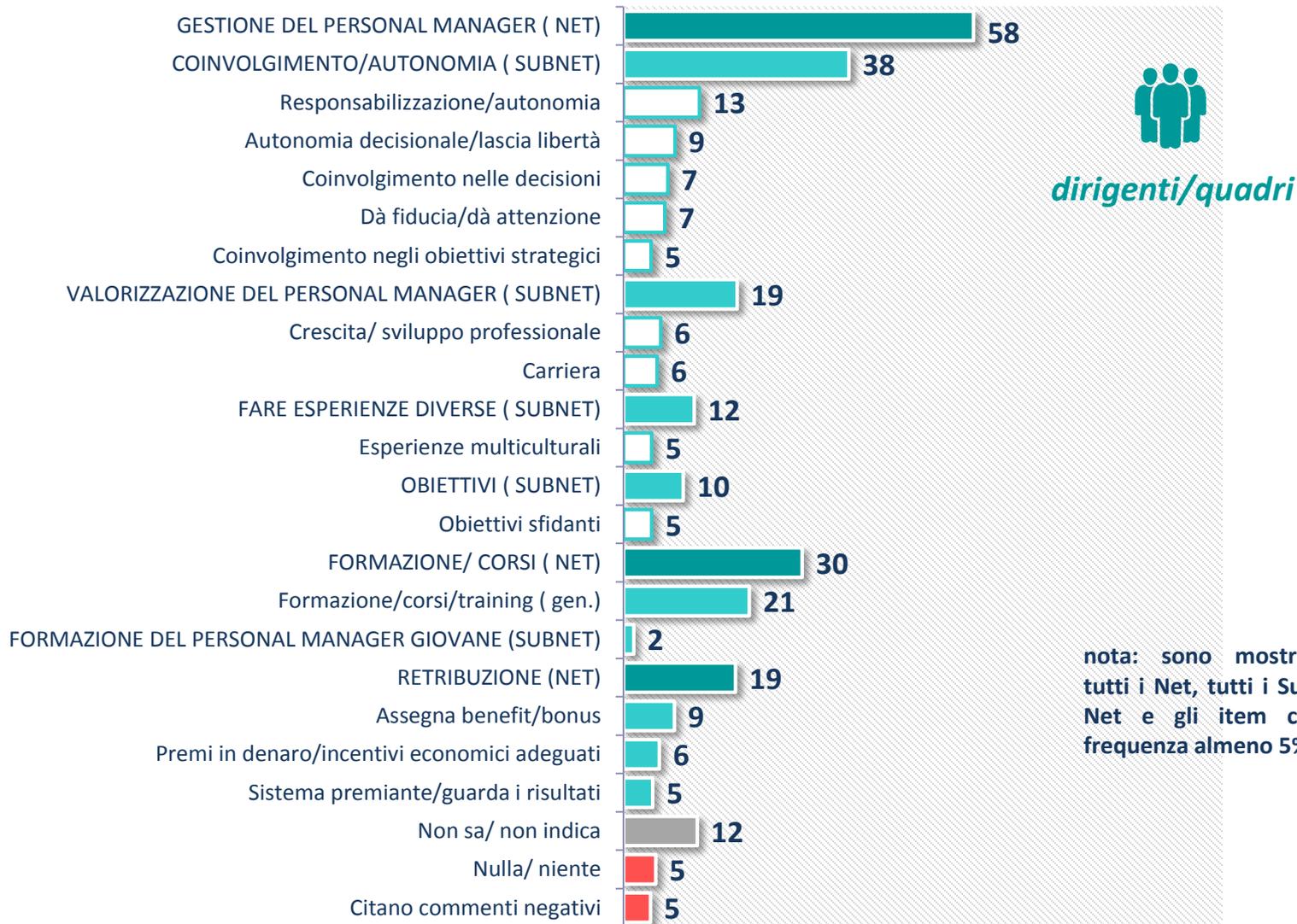


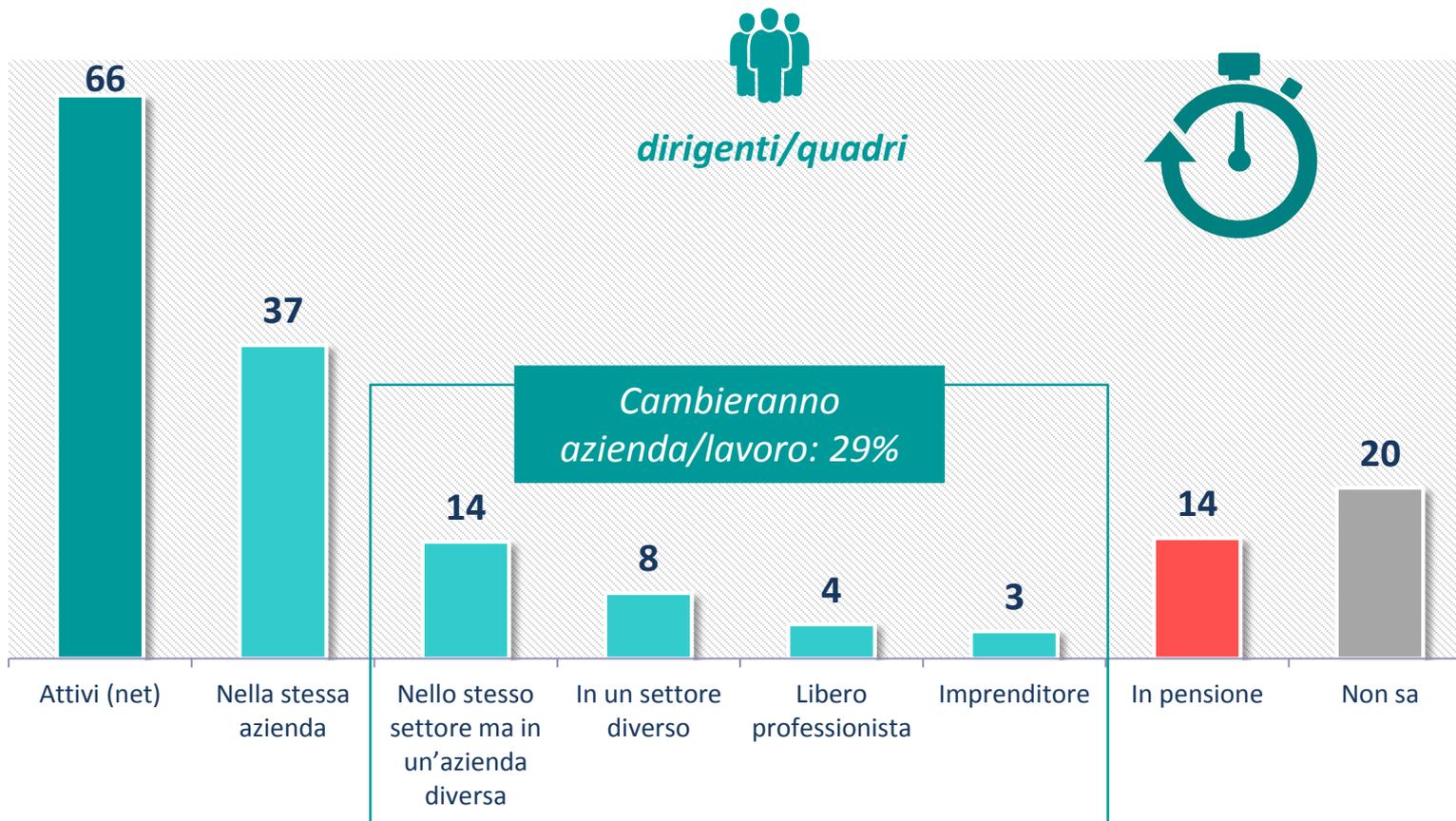
dirigenti/quadri



più del 40% dei dirigenti è critico rispetto alla capacità dell'azienda di valorizzare le risorse

valori %





il 37% dei manager prevede di non cambiare azienda nei prossimi 5 anni, il 29% cambierà azienda o lavoro



dirigenti/quadri

valori %

	Totale	Meno di 41 anni	41-45 anni	46-55 anni	Più di 55 anni	Top management	Resp. amministrativi/ finanziari/ controllo gestione	Resp. Produzione/ acquisti/ qualità	Resp. sistemi informativi/ ricerca	Resp./ Direttore Commerciale -Vendite-Marketing
Attivi (net)	66	81	78	76	43 →	70	59	68	68	69
Nella stessa azienda	37	33	37	45	26	34	33	40	42	33
Nello stesso settore ma in un'azienda diversa	14	24	21	16	4 →	12	13	12	11	18
In un settore diverso	8	18	12	9	2 →	11	9	9	5	8
Libero professionista	4	1	4	3	8	5	3	5	7	5
Imprenditore	3	5	4	3	3	8	1	2	3	5
In pensione	14	-	-	1	44	13	13	15	12	12
Non sa	20	19	22	23	13	17	28	17	20	19



dirigenti/quadri

Oggi

Nei prossimi 5 anni

62%



Capacità di sviluppare competenze/
valutare persone

67%



Saper gestire i cambiamenti

61%



Capacità organizzativa

47%



Capacità di gestire situazioni di crisi

55%



Saper gestire i cambiamenti

46%



Capacità organizzativa



responsabili HR

Oggi

Nei prossimi 5 anni

63%



Capacità organizzativa

58%



Saper gestire i cambiamenti

56%



**Capacità di sviluppare competenze/
valutare persone**

48%



Capacità organizzativa

50%



Saper gestire i cambiamenti

46%

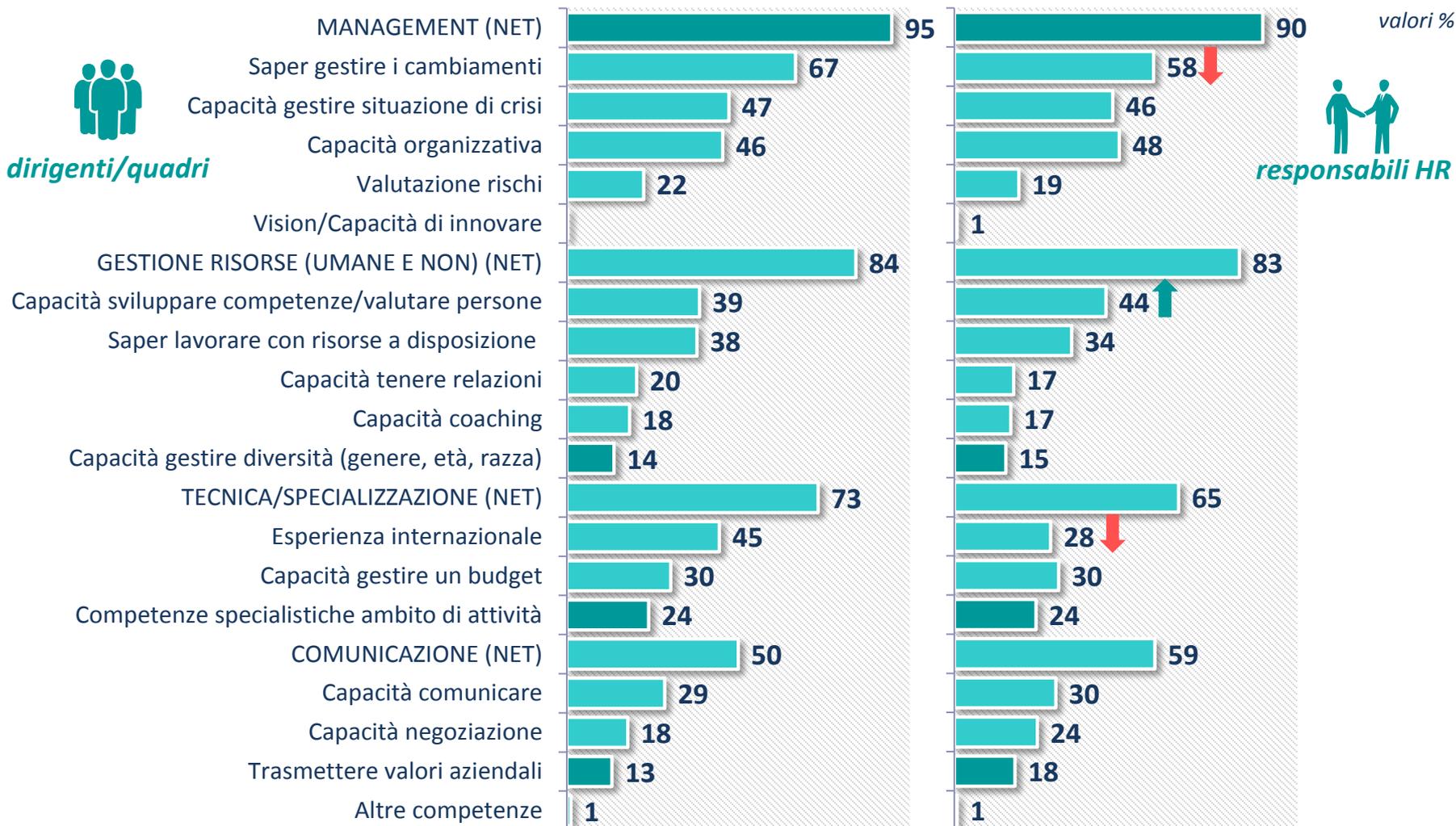


Capacità di gestire situazioni di crisi

QUALI SARANNO NEI PROSSIMI 5 ANNI LE COMPETENZE PIÙ IMPORTANTI PER UN MANAGER?


dirigenti/quadri


responsabili HR



**secondo i dirigenti, ma non secondo i responsabili hr,
in futuro sarà importante l'esperienza internazionale**



dirigenti/quadri

Oggi

Nei prossimi 5 anni

71%



LEADERSHIP

56%



LEADERSHIP



57%



ORIENTAMENTO
AL RISULTATO

55%



ORIENTAMENTO
AL RISULTATO

44%



ETICA

50%



PROPENSIONE
ALL'INNOVAZIONE



31%



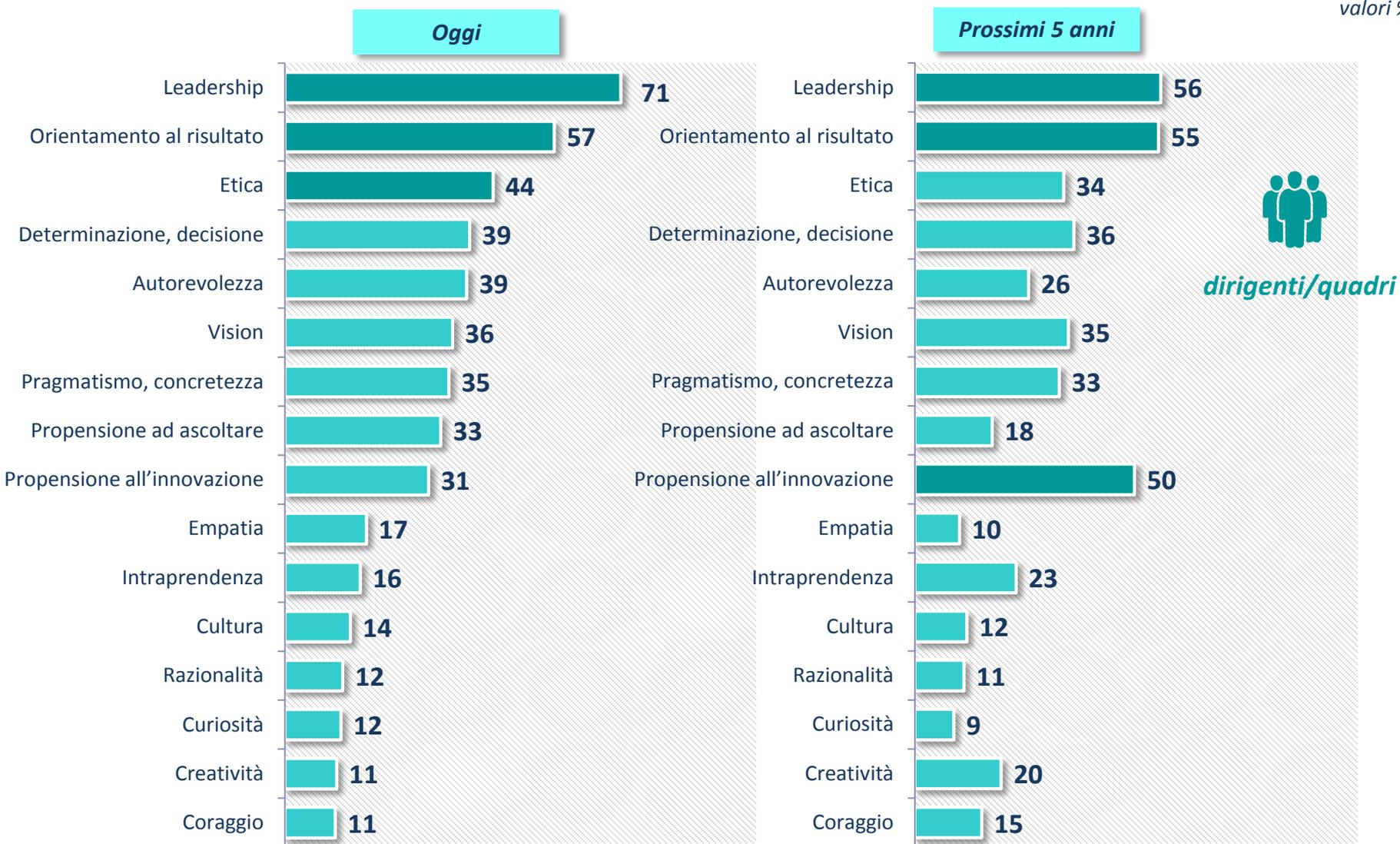
PROPENSIONE
ALL'INNOVAZIONE

34%

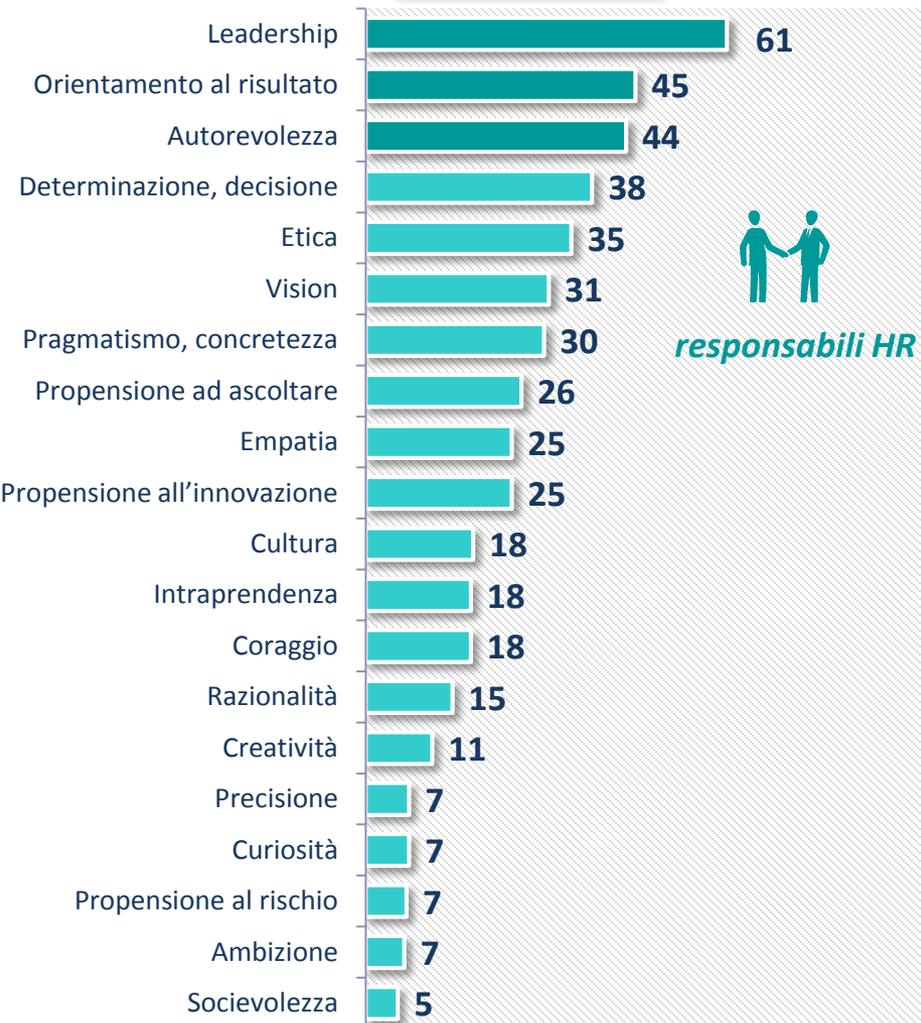


ETICA

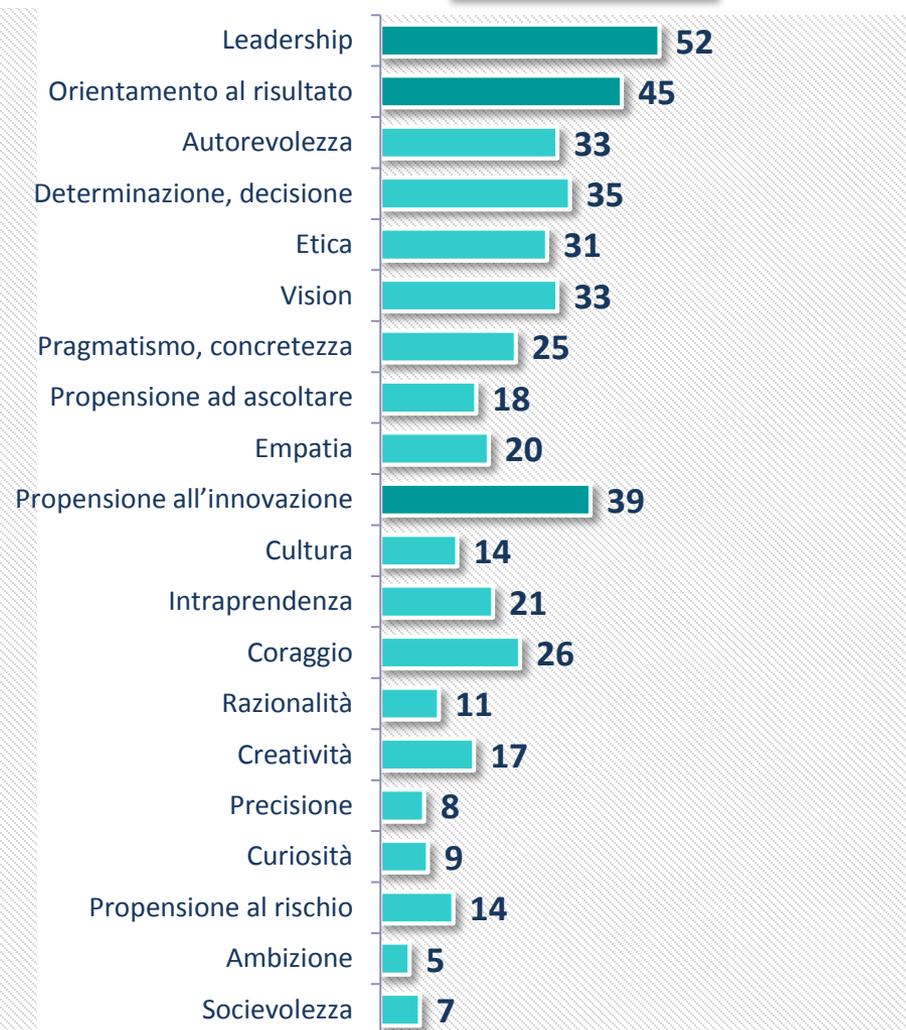




Oggi



Prossimi 5 anni



«l'orientamento al risultato è cruciale, ma attenzione: per risultato non bisogna intendere solo quello economico, ma anche la crescita delle persone, la collaborazione tra colleghi, il bene comune di chi in azienda ci lavora»

«sono convinta che la vision sia compito dell'imprenditore, il manager ha la grande responsabilità di tradurre la strategia in pratica: deve evitare che la vision resti qualcosa di teorico, lì nell'etere ... per far questo può e deve correre dei rischi, scegliere come realizzare quella visione; la creatività è importante, il management deve cercarla, farla emergere, stimolarla»

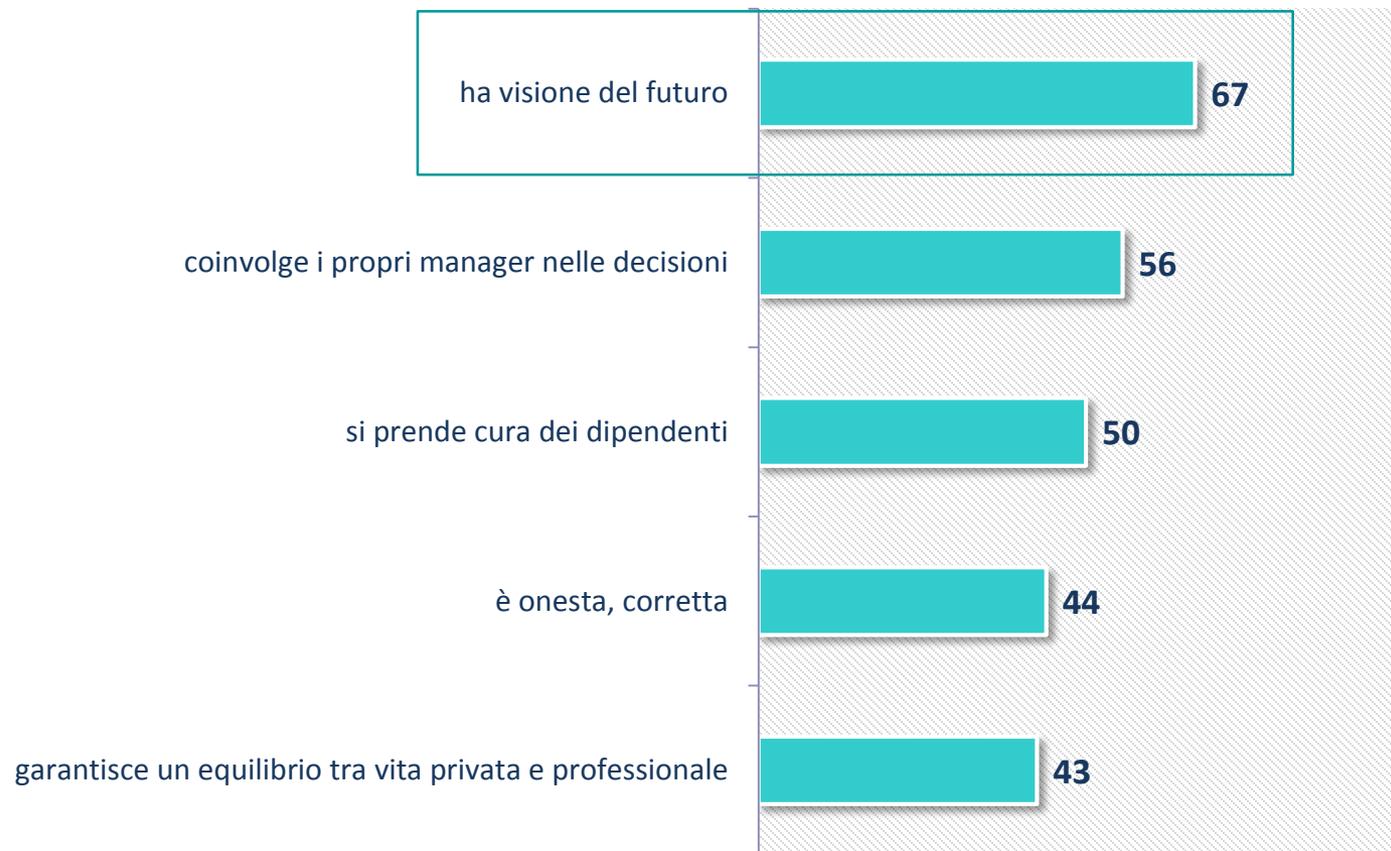


Il best place to work

«il best place to work è un posto dove è facile capire quanto il tuo contributo sia effettivo, quanto stia agevolando l'azienda. L'azienda ideale è un luogo che valorizza i suoi protagonisti»

«il luogo ideale è quello in cui la strada non è tracciata come in una ferrovia ... che ti consente di fare molteplici esperienze, esperienze sempre diverse»

È UN'AZIENDA CHE ...



dirigenti/quadri

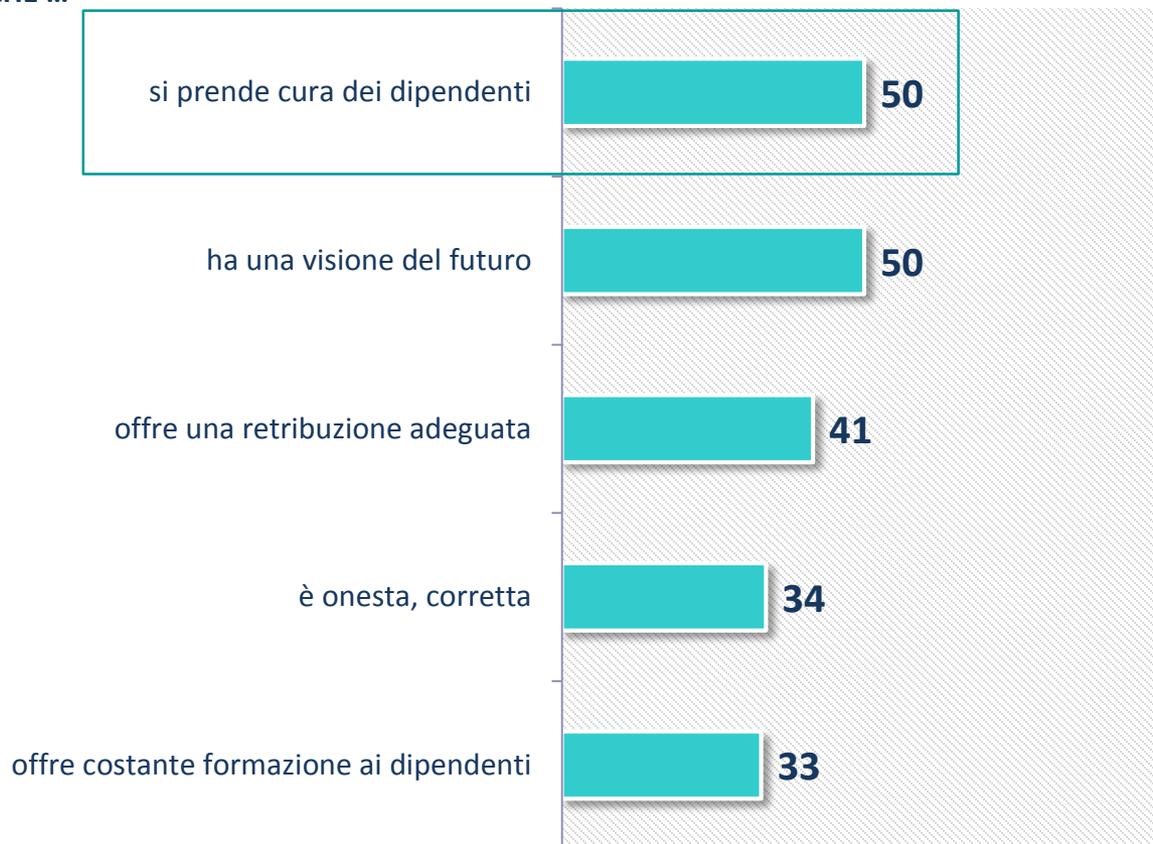
vision, coinvolgimento e cura dei dipendenti, onestà e work life balance definiscono il best place to work



dirigenti/quadri

	TOT	inquadramento		addetti				età			
		dirigente	quadro	fino a 15	16 -99	100 -249	250 o più	meno di 41 anni	41-45 anni	46-55 anni	più di 55 anni
FORMAZIONE E SVILUPPO (NET)	86										
coinvolge i propri manager nelle decisioni aziendali	56	57	44	48	56	59	55	43	54	56	59
si prende cura dei dipendenti	50	49	66	54	52	47	50	60	51	50	49
offre una costante formazione ai dipendenti	32	32	35	39	36	38	28	28	33	31	33
REPUTATION (NET)	79										
ha visione del futuro	67	67	62	47	66	71	67	52	64	70	67
internazionale	30	30	24	22	29	30	30	28	30	31	27
ambita, un'azienda dove tutti vorrebbero lavorare	11	11	12	12	10	11	11	8	9	11	13
conosciuta	2	2	-	3	3	2	2	-	2	2	2
ETICA E CSR (NET)	70										
onesta, corretta	44	45	37	45	46	43	44	33	43	44	46
responsabile socialmente, che rispetta ambiente/persone	35	36	32	27	35	36	36	25	36	35	37
in cui vengono rispettati dipendenti e diversità	17	17	13	14	14	15	19	20	15	17	17
WORK LIFE BALANCE (NET)	50										
garantisce equilibrio tra vita privata e professionale	43	43	41	40	43	39	44	54	47	45	36
garantisce orario di lavoro flessibile	8	7	20	16	6	7	8	13	13	6	6
dà la possibilità di home-office ai propri dipendenti	7	7	15	15	5	6	8	8	13	7	5
BENEFIT ECONOMICI (NET)	46										
in cui i dipendenti vengono retribuiti in modo corretto	29	29	32	25	26	28	31	26	31	29	29
offre benefit adeguati ai propri dipendenti (auto, premi)	18	18	17	17	16	18	18	24	19	14	20
offre un'adeguata copertura sanitaria	9	9	12	19	8	8	9	7	9	8	11

È UN'AZIENDA CHE ...



responsabili HR

per i responsabili hr un'azienda deve avere vision e prendersi cura dei dipendenti per attrarre i talenti



responsabili HR

	TOT	addetti			area geografica			
		fino a 99	100 -249	250 o più	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole
FORMAZIONE E SVILUPPO (NET)	74							
Si prende cura dei dipendenti	50	41	49	54	54	45	58	40
Offrire costante formazione ai dipendenti	33	30	39	31	25	37	36	38
Dare rilevanza al ruolo del manager	26	26	28	26	23	27	29	28
REPUTATION (NET)	69							
Avere una visione del futuro	50	33	35	64	54	55	44	38
Internazionale	25	20	18	31	22	30	18	30
Essere ambita, un'azienda dove tutti vorrebbero lavorare	25	17	28	27	22	26	29	23
BENEFIT ECONOMICI (NET)	64							
Offrire una retribuzione adeguata	41	50	35	39	37	33	62	43
Offrire benefit adeguati ai propri dipendenti (auto, premi)	23	32	21	19	24	22	22	21
Offrire supporto alla vita familiare del dipendente (asili nido, ...)	18	24	19	15	18	12	22	23
Offrire un'adeguata copertura sanitaria	12	20	12	9	16	7	16	11
ETICA E CSR (NET)	60							
Essere onesta, corretta	34	38	30	33	41	21	33	38
Essere responsabile socialmente, rispettare ambiente/persona	27	15	23	34	30	32	27	15
Rispettare i dipendenti e le diversità	22	29	26	18	24	23	20	19
WORK LIFE BALANCE (NET)	42							
Garantire un equilibrio tra vita privata e professionale	32	32	28	33	38	32	20	30
Garantire un orario di lavoro flessibile	10	17	14	5	14	1	7	19
Dare la possibilità di home-office ai propri dipendenti	8	14	9	5	8	8	9	6

È AZIENDA ...



dirigenti/quadri



dirigenti/quadri

Com'è

Come dovrebbe essere

51%



internazionale

67%



che ha visione del futuro

43%



conosciuta

56%



coinvolge i propri manager nelle decisioni

42%



onesta, corretta

50%



si cura della crescita dei dipendenti

35%



responsabile socialmente, che rispetta ambiente/persone

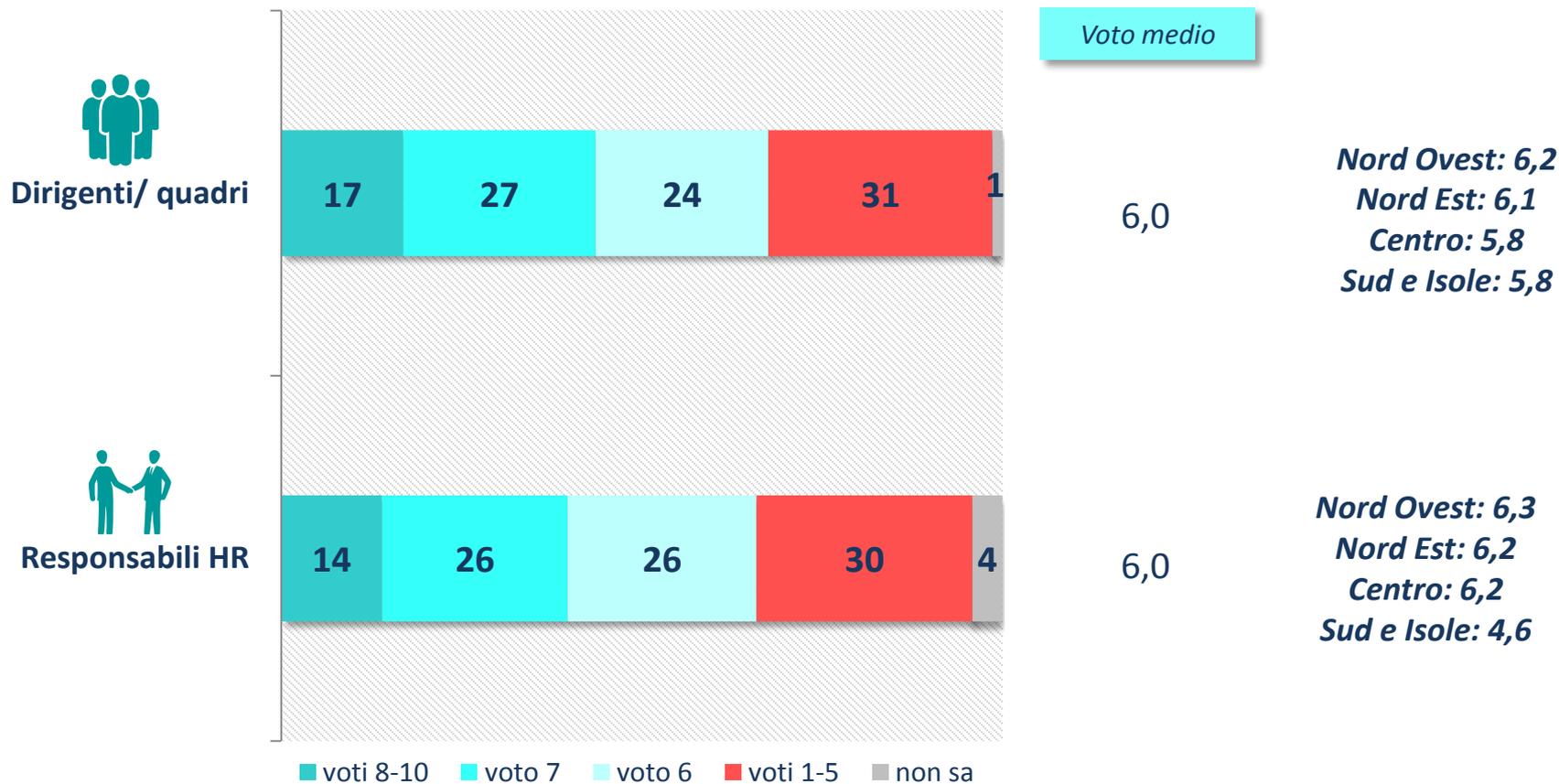
44%



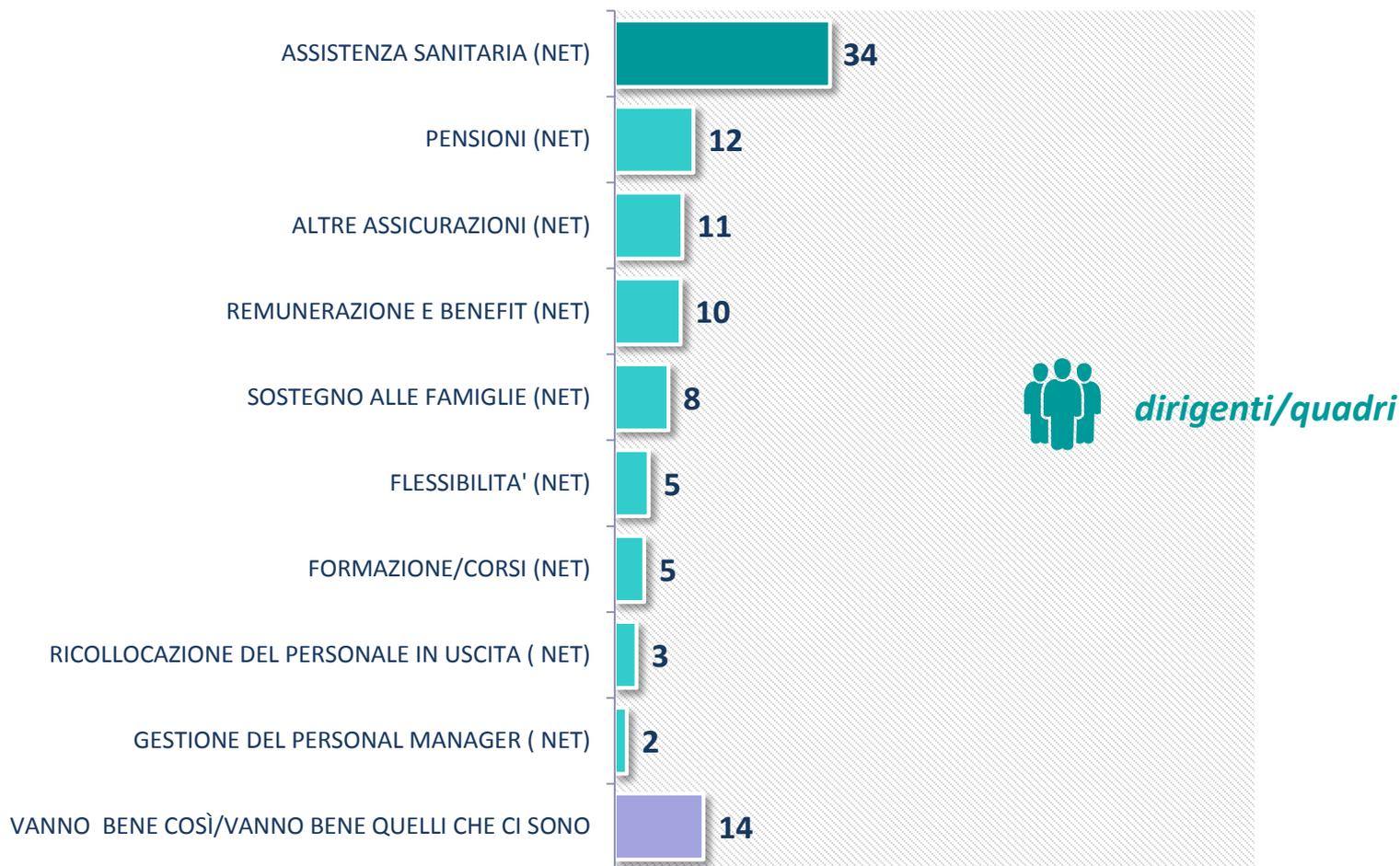
onesta, corretta



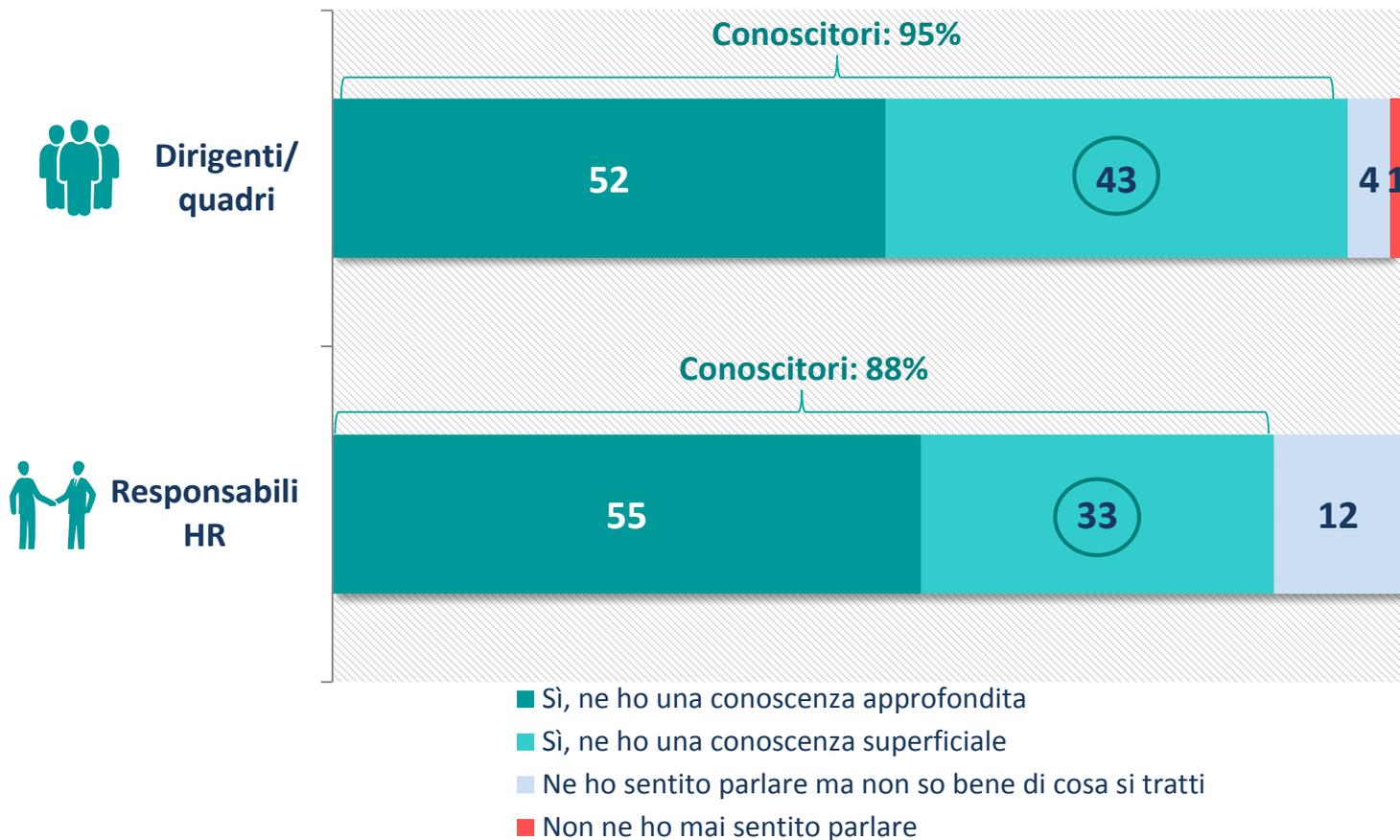
*L'assistenza sanitaria
integrativa e Assidai*



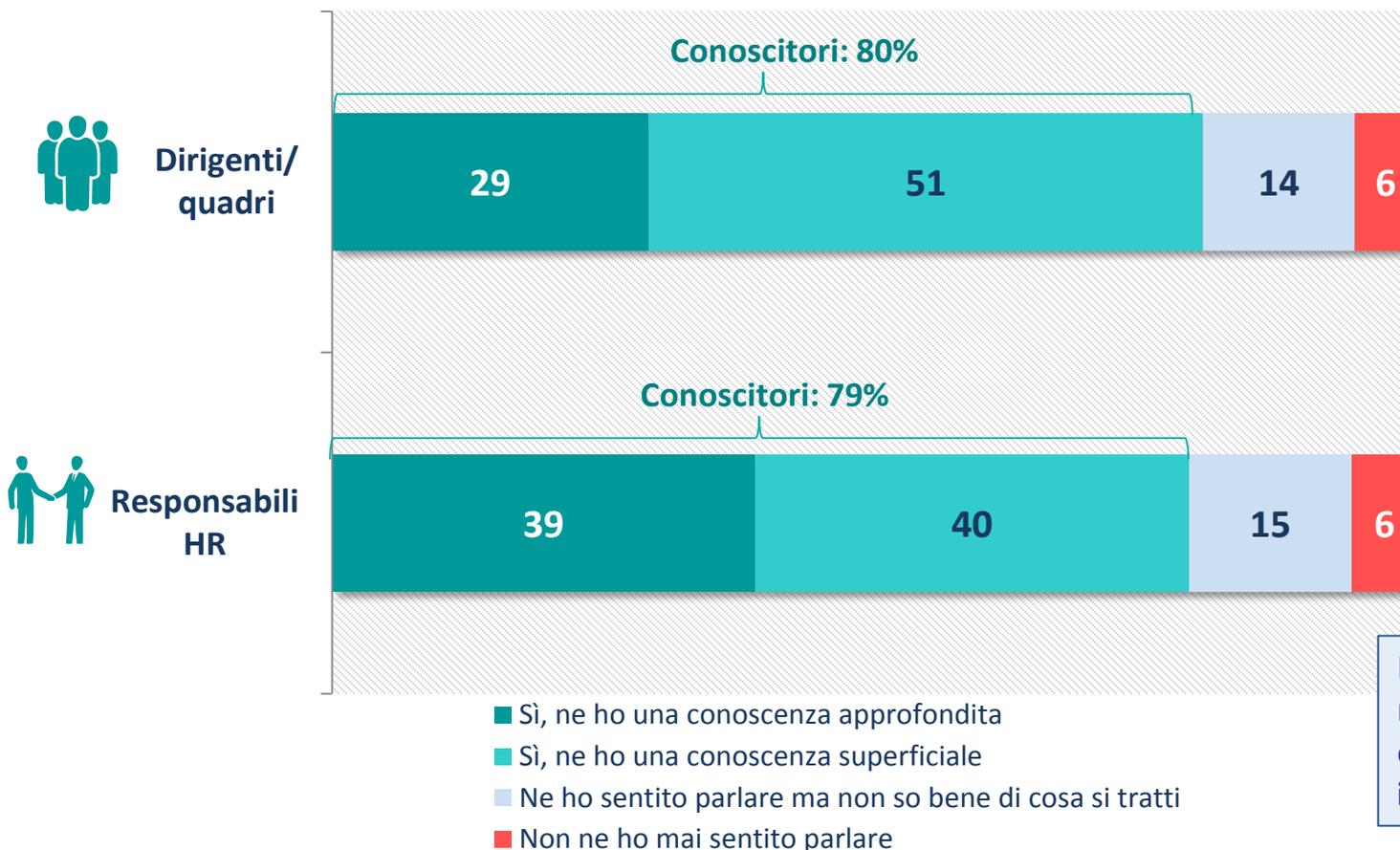
il sistema sanitario nazionale è appena sufficiente



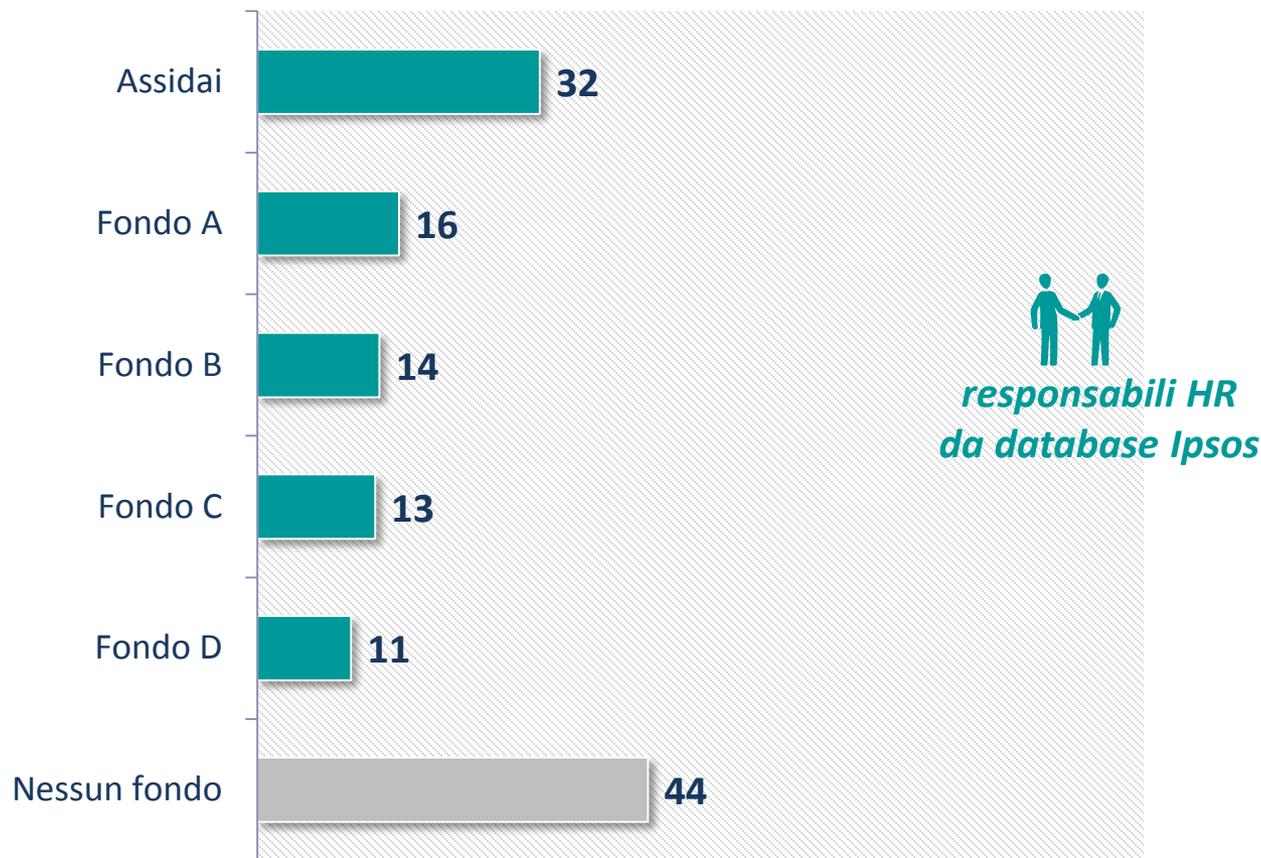
i dirigenti e quadri richiedono maggiore assistenza sanitaria alla propria azienda



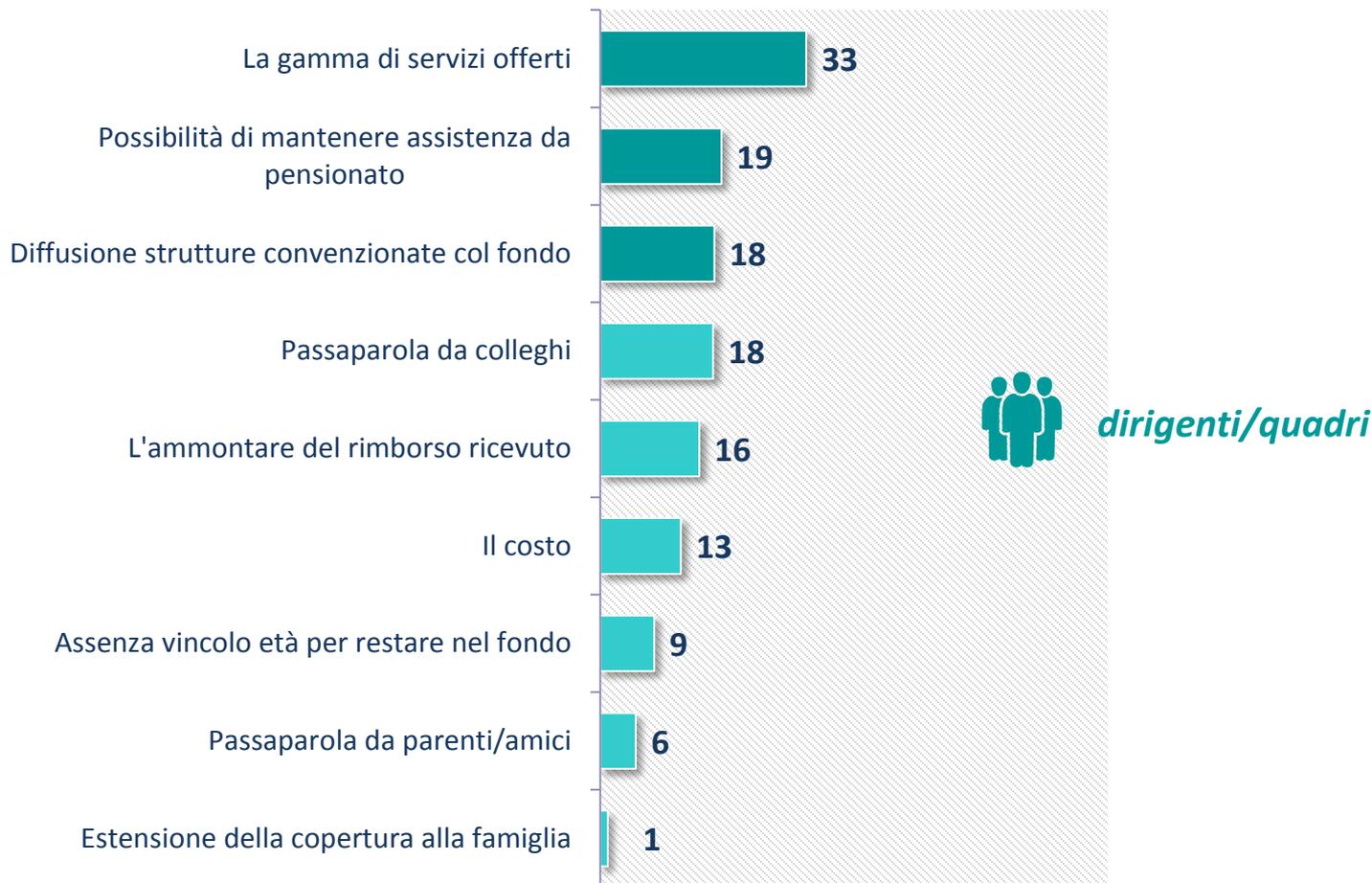
l'assistenza sanitaria integrativa erogata dal CCNL è conosciuta dalla netta maggioranza del campione ma non in modo approfondito



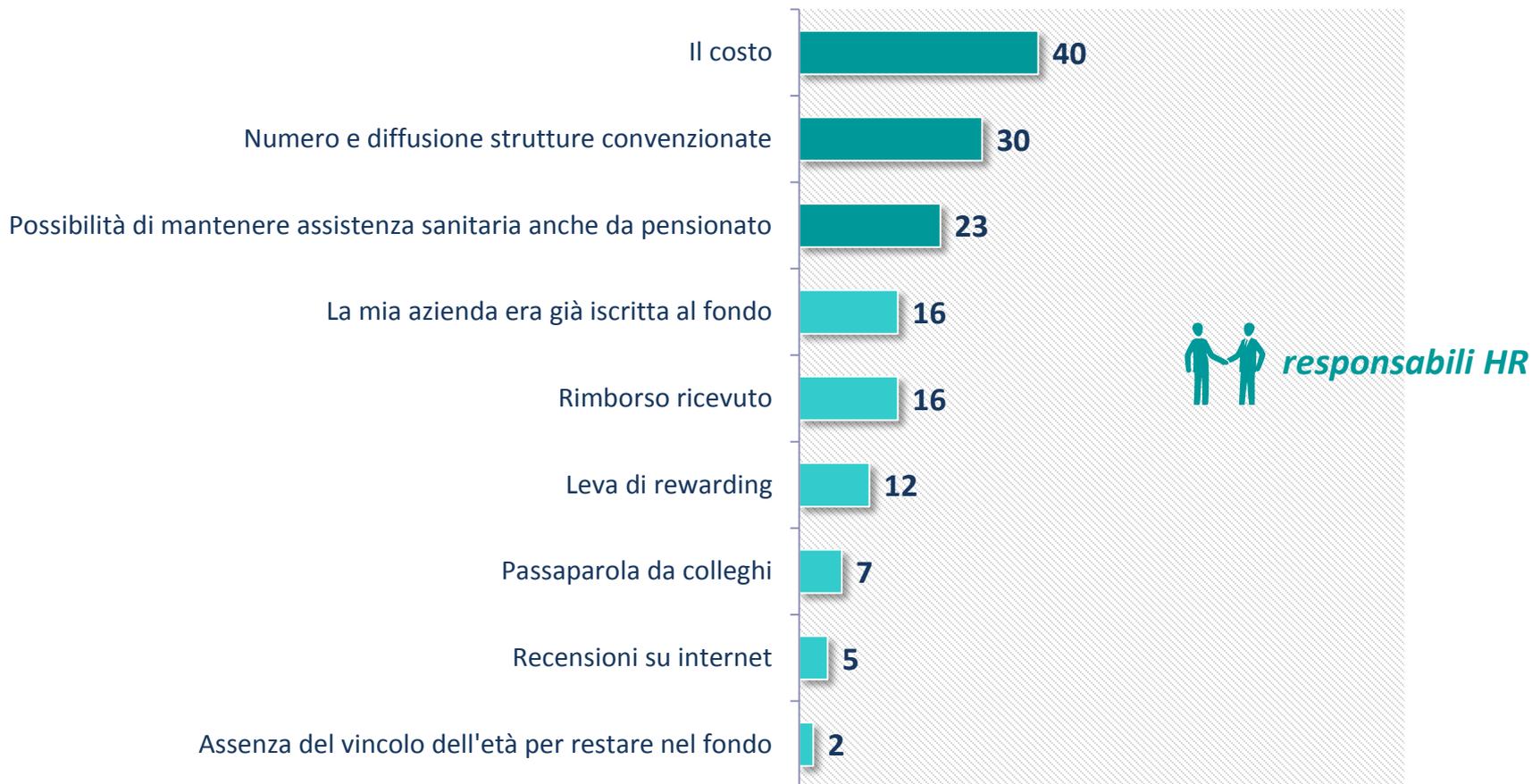
la conoscenza dei fondi sanitari non contrattuali è ancora più superficiale, sia tra i dirigenti e i quadri sia tra i responsabili delle risorse umane



ASSIDAI è il fondo sanitario integrativo più conosciuto



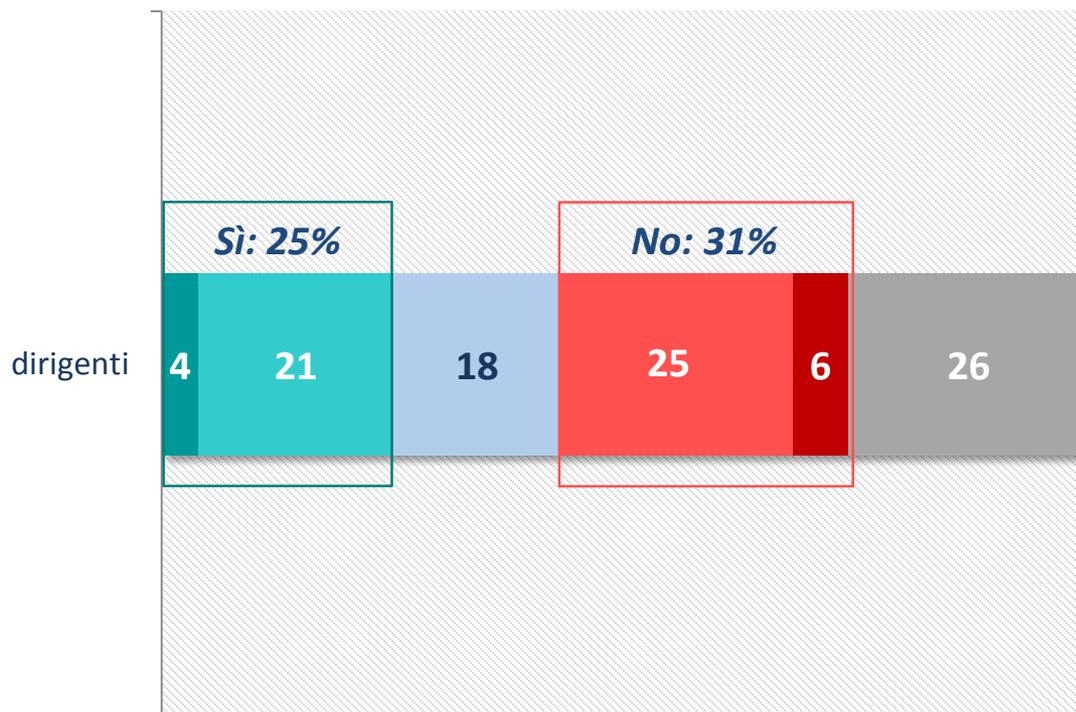
**nella scelta del fondo i dirigenti sono influenzati
dalla gamma dei servizi offerti**



costo e capillarità sono gli aspetti più importanti per la scelta del fondo a cui iscrivere i dirigenti e quadri



dirigenti/quadri



- Certamente sì
- Probabilmente sì
- Forse sì forse no
- Probabilmente no
- Certamente no
- Non sa

% Sì			
meno di 41 anni	41-45 anni	46-55 anni	più di 55 anni
46	39	23	20

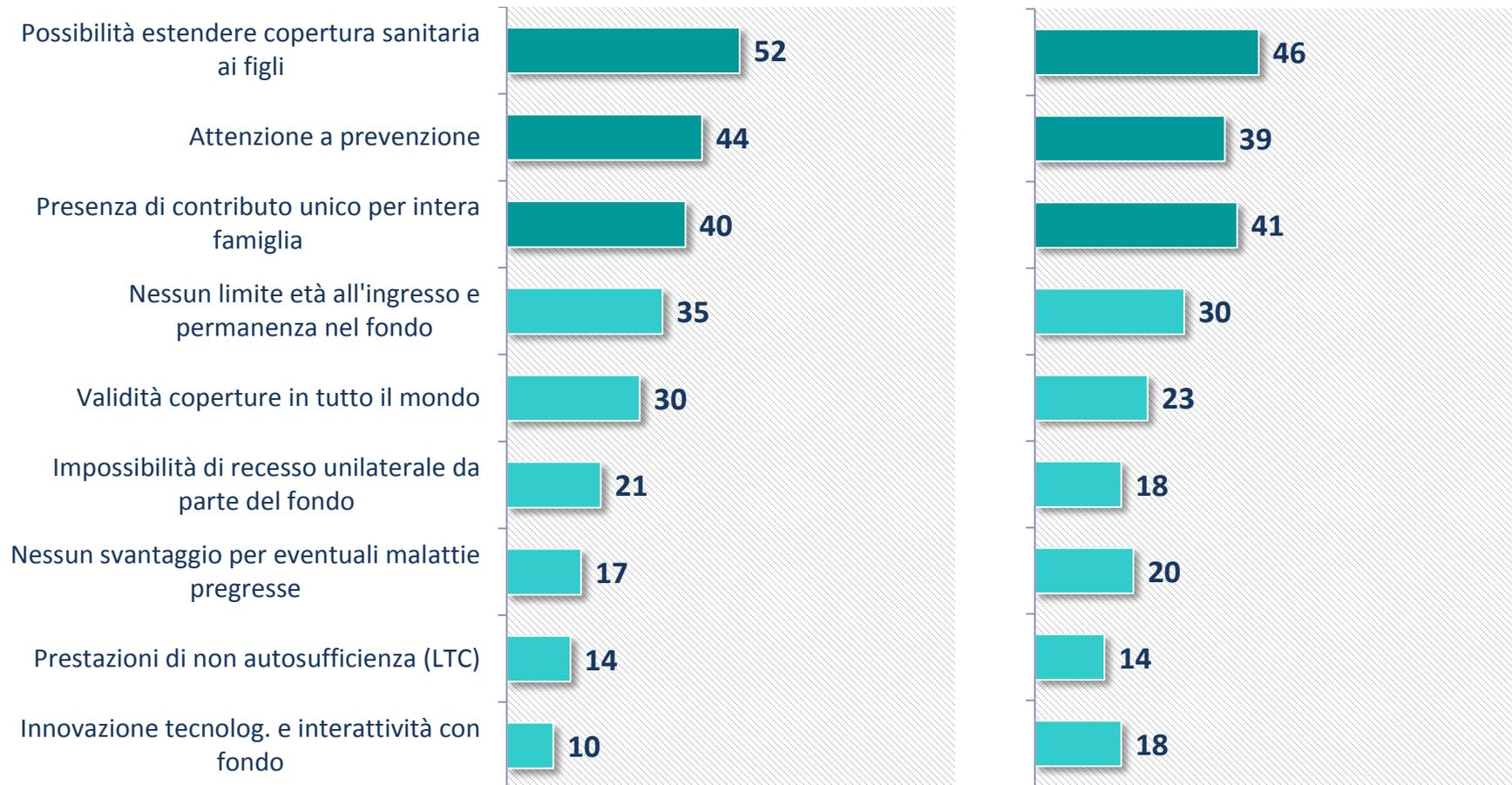
tra i manager con meno di 41 anni, coloro che richiedono l'assistenza sanitaria integrativa arrivano al 46%



dirigenti/quadri



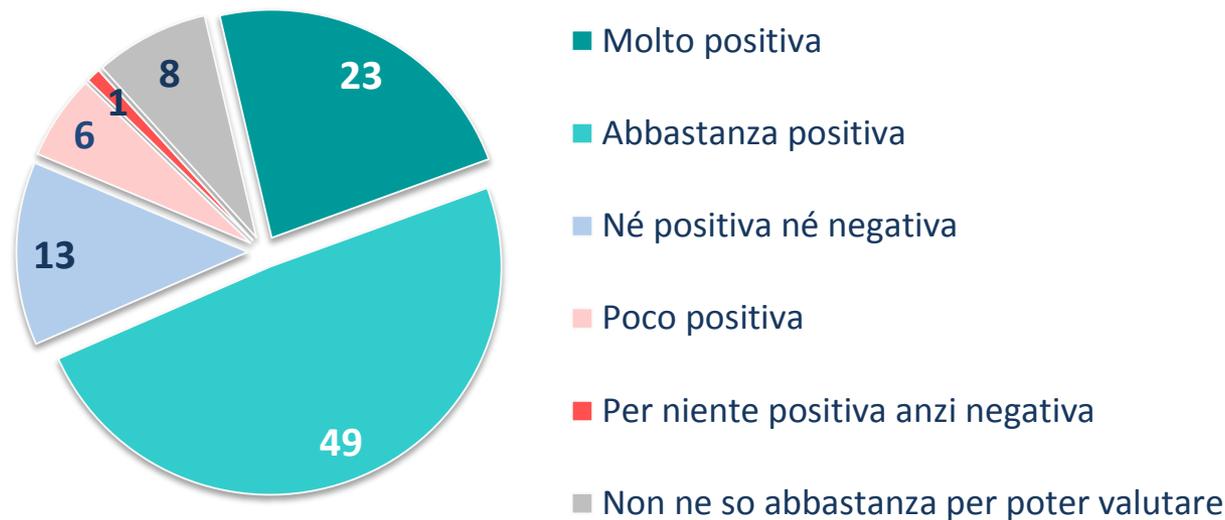
responsabili HR



la possibilità di estendere la copertura ai figli è l'aspetto più rilevante nella scelta del fondo di assistenza sanitaria integrativo



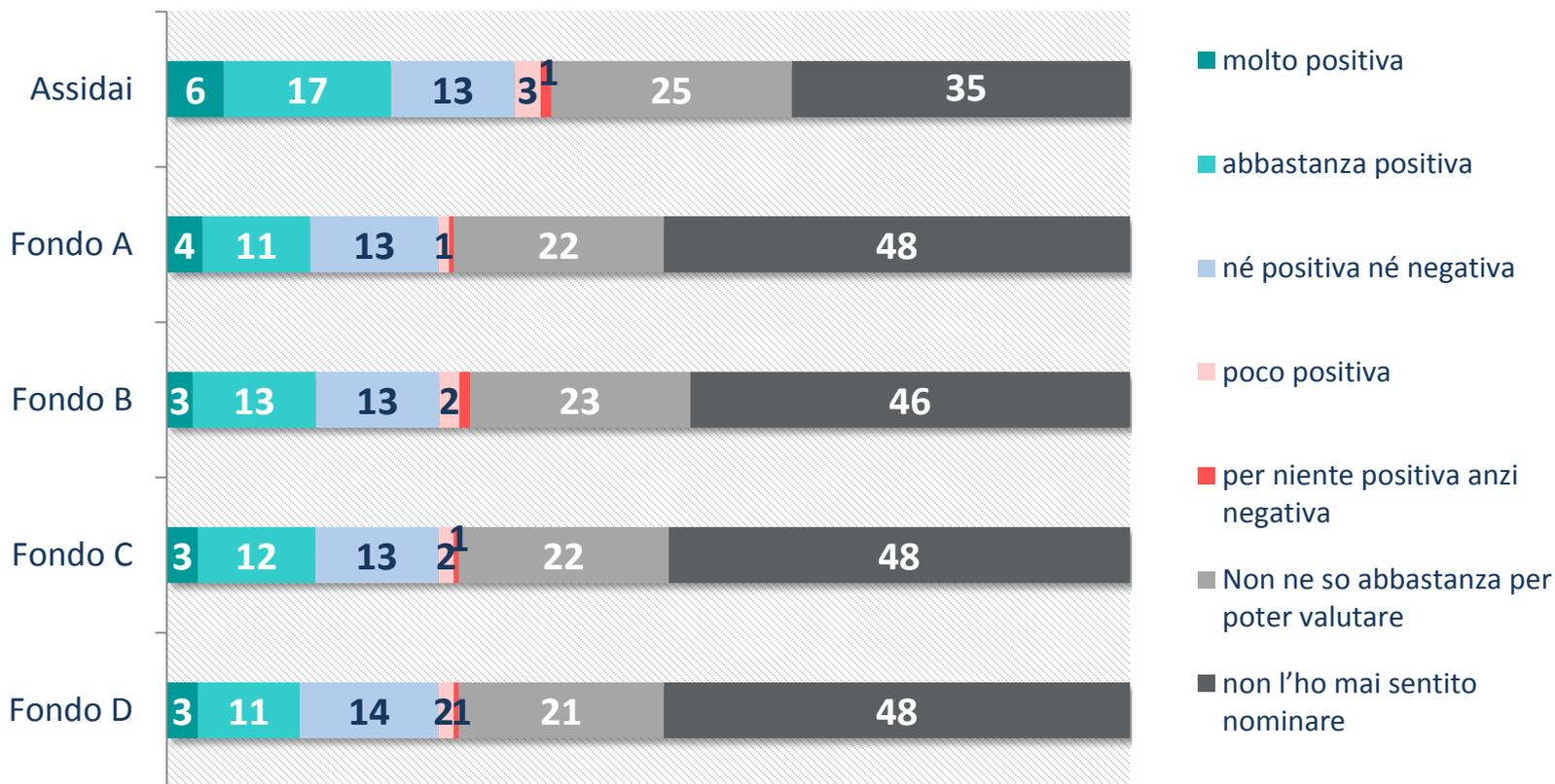
*dirigenti/quadri
iscritti a Assidai*



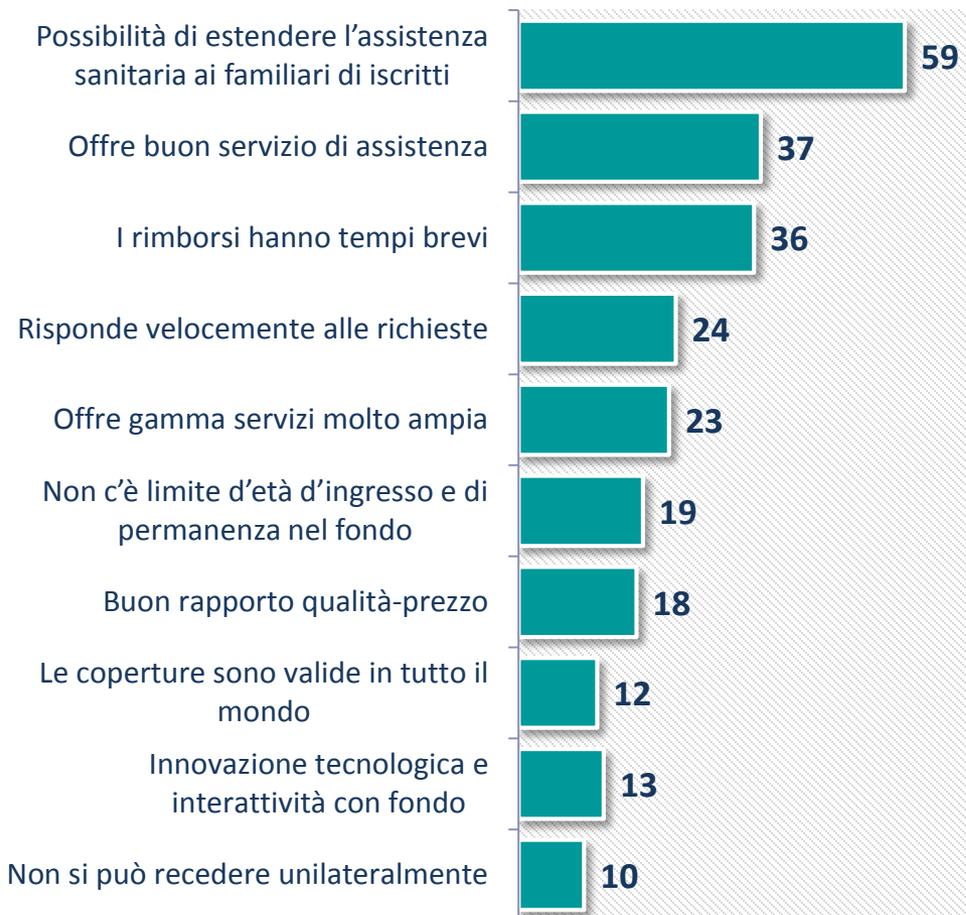
tra gli iscritti ad ASSIDAI il 72% ha un'opinione positiva del fondo



*responsabili HR
solo database Ipsos*



ASSIDAI è il fondo più apprezzato, anche se i responsabili HR hanno una scarsa conoscenza dei fondi di assistenza sanitaria non contrattuale

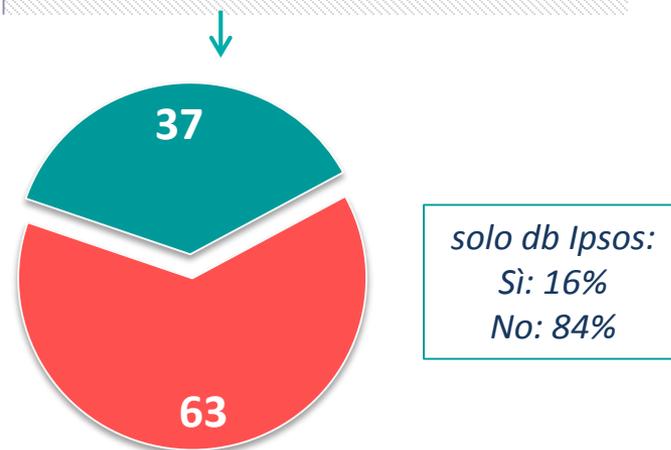
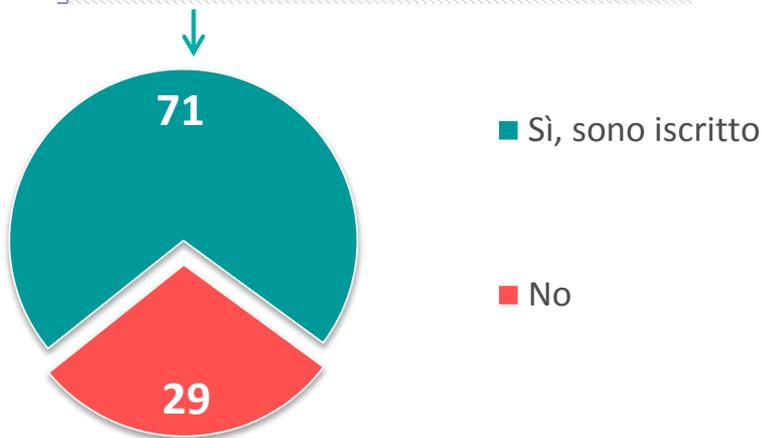
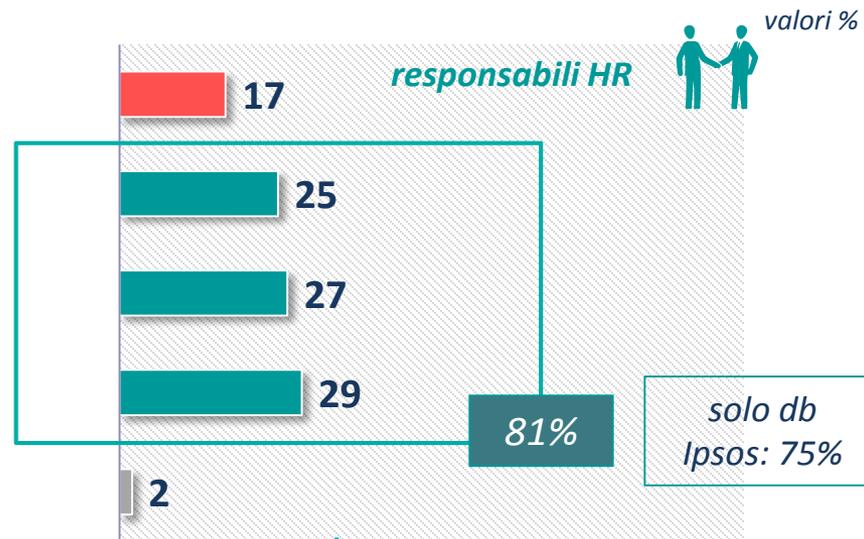
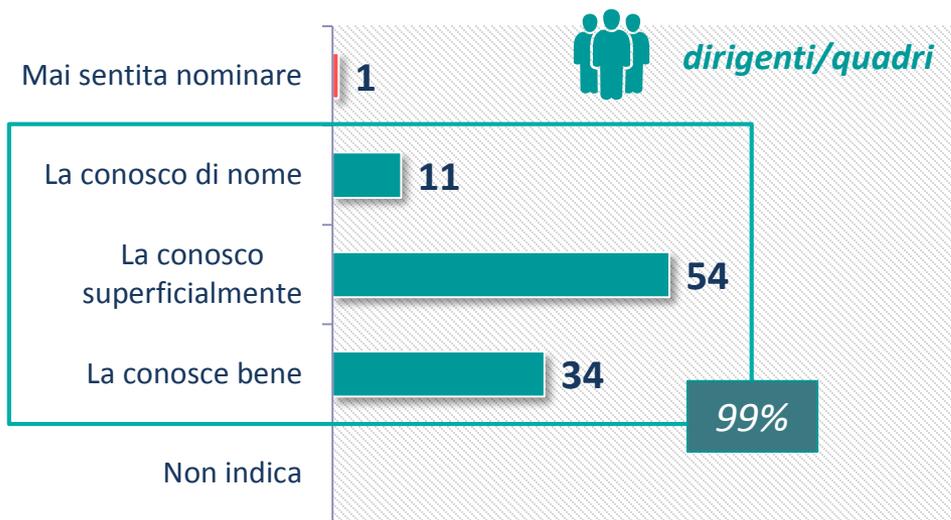


*dirigenti/quadri
iscritti a Assidai*

I manager apprezzano di ASSIDAI l'opportunità di estendere la copertura ai familiari



*Conoscenza
e opinione
di Federmanager*



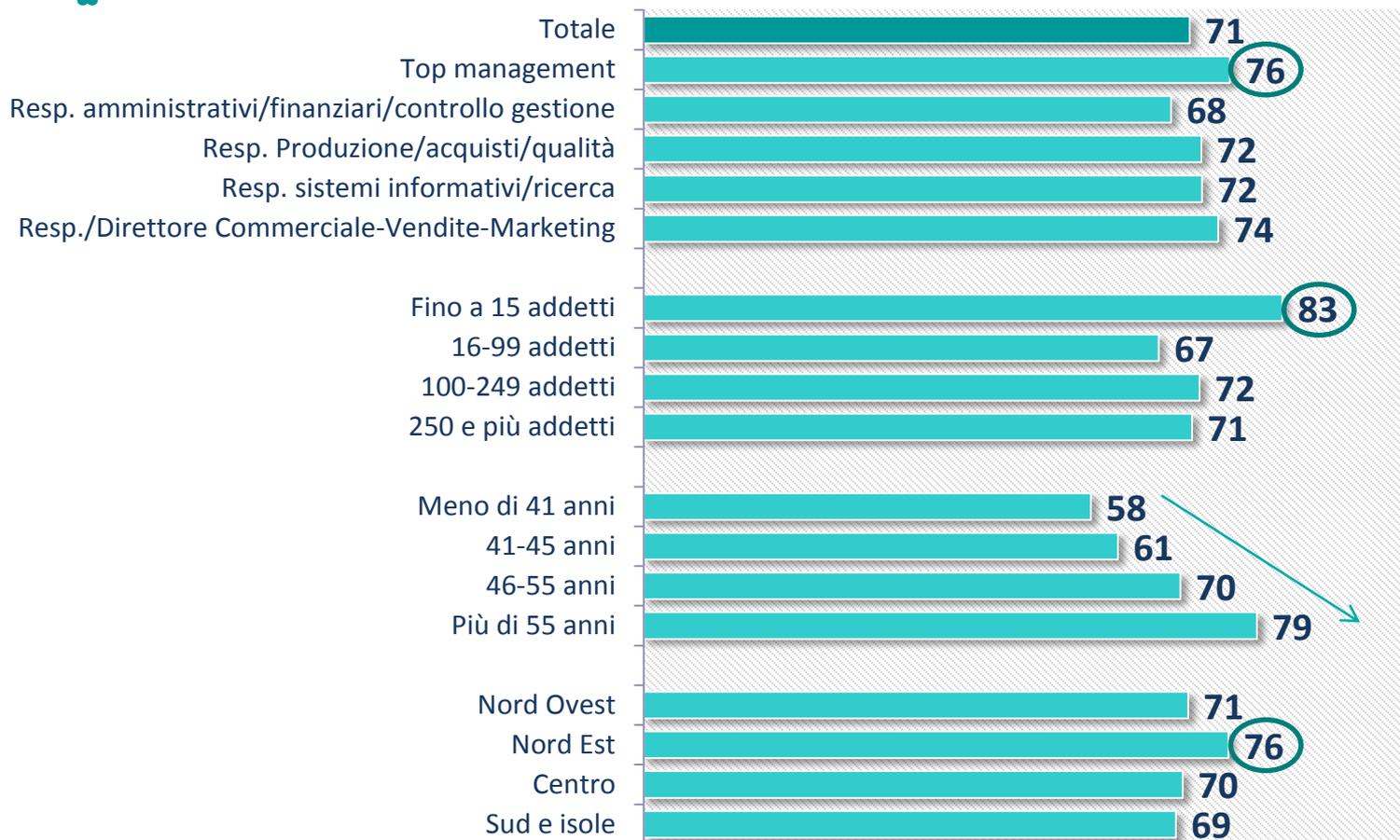
federmanager è conosciuto da tutti i dirigenti e quadri intervistati, da più di 8 su 10 tra i responsabili risorse umane



dirigenti/quadri

% iscritti a Federmanager

valori %



vi è una concentrazione maggiore di iscritti a federmanager nelle aziende più piccole



dirigenti/quadri



responsabili HR

E' soltanto iscritto all'associazione

52

36

FRUITORI (NET)

46

63

Fruisce saltuariamente dei servizi

28

36

Fruisce dei servizi ma non partecipa abitualmente alla vita associativa

13

15

Partecipa abitualmente alla vita associativa e fruisce abitualmente dei servizi per gli associati

5

12

Non indica

2

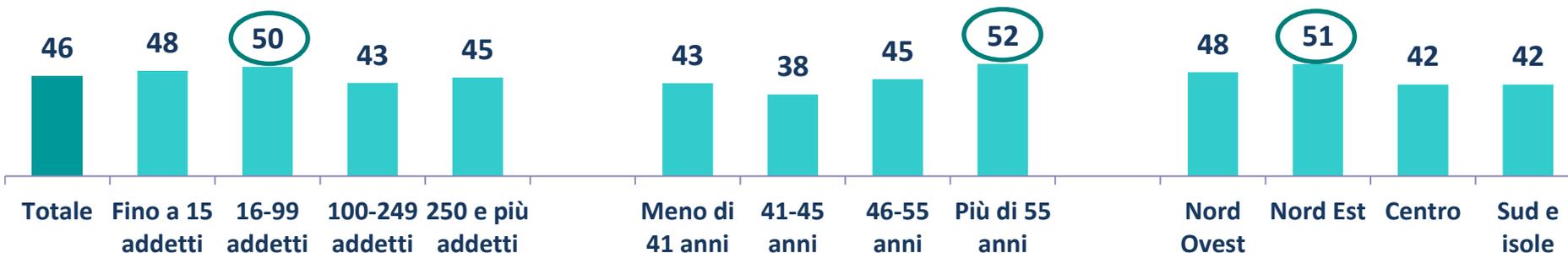
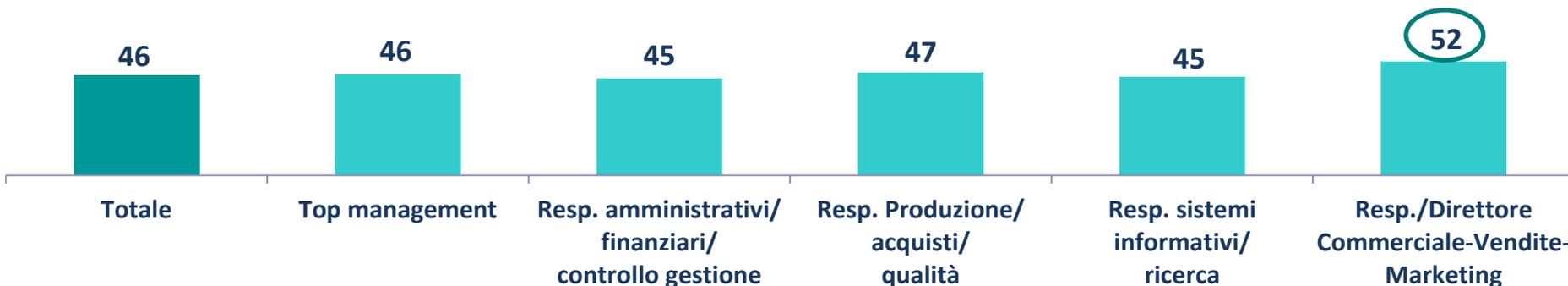
1

il 46% dei dirigenti e quadri iscritti fruisce dei servizi offerti da federmanager, tra gli hr si arriva al 63%



dirigenti/quadri

% fruitori

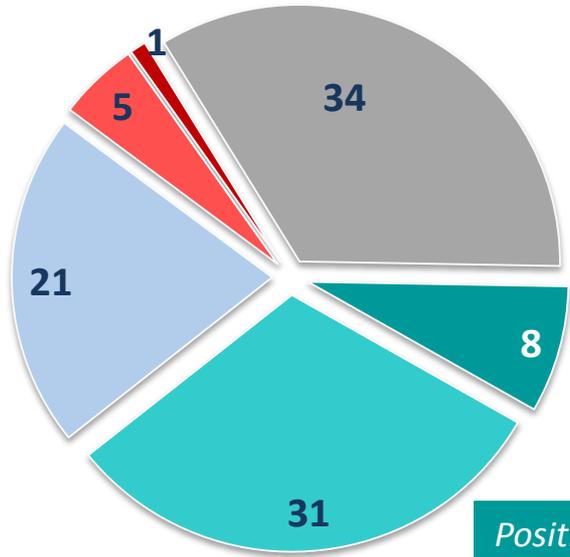


sono gli over 55 coloro che più di tutti fruiscono dei servizi offerti da federmanager



dirigenti/quadri

Negativa : 6%



Positiva: 39%

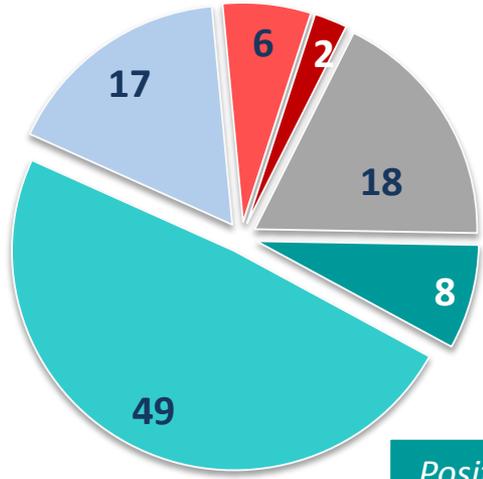
... chi conosce bene Federmanager: 57%
... chi fruisce dei servizi: 60%

- Molto positiva
- Abbastanza positiva
- Né positiva né negativa
- Poco positiva
- Per niente positiva
- Non indica



responsabili HR

Negativa : 8%



Positiva: 57%

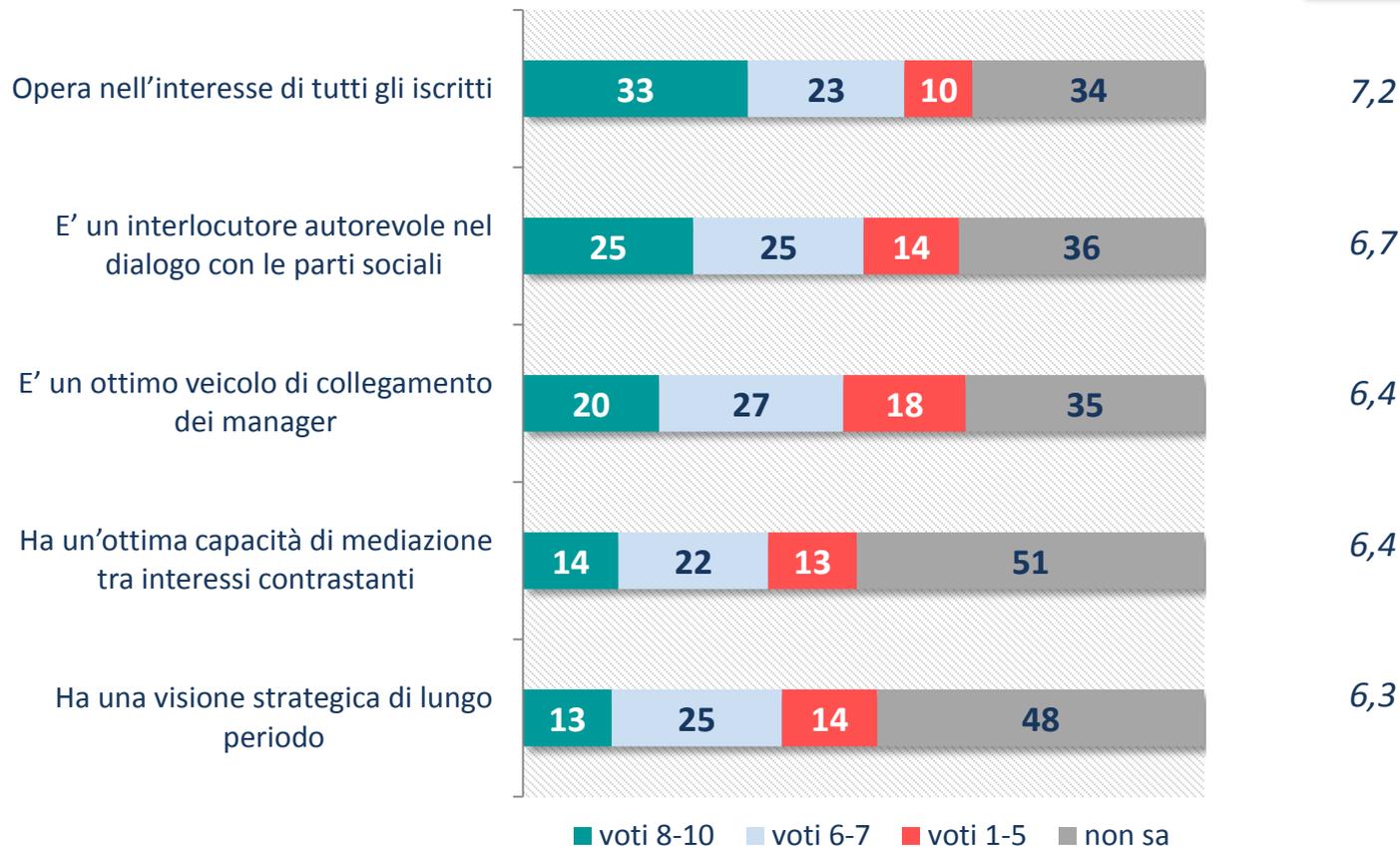
l'opinione sui vertici federmanager è positiva per circa 4 dirigenti su 10 e per il 57% dei responsabili hr



dirigenti/quadri

Base: iscritti a Federmanager

Voto medio

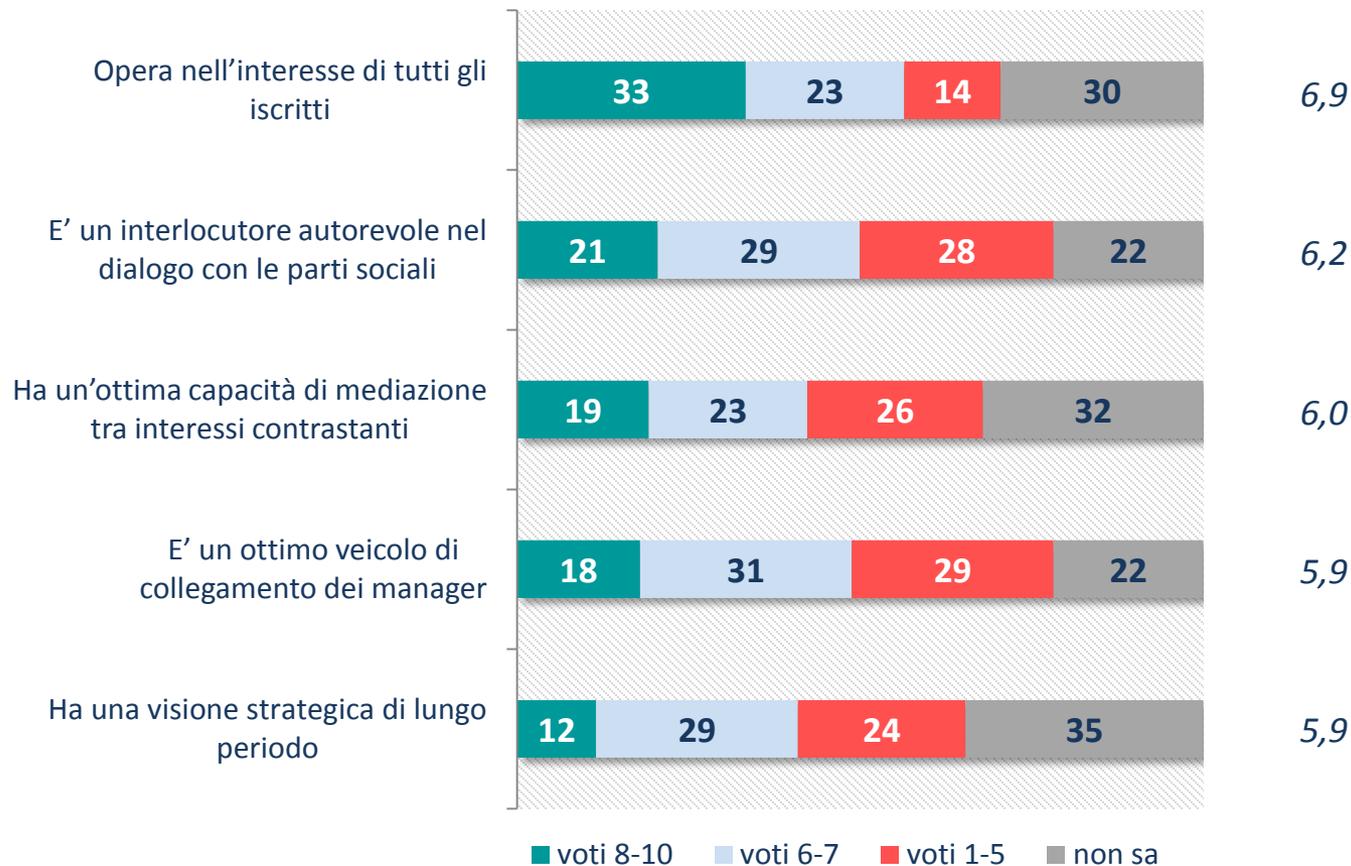


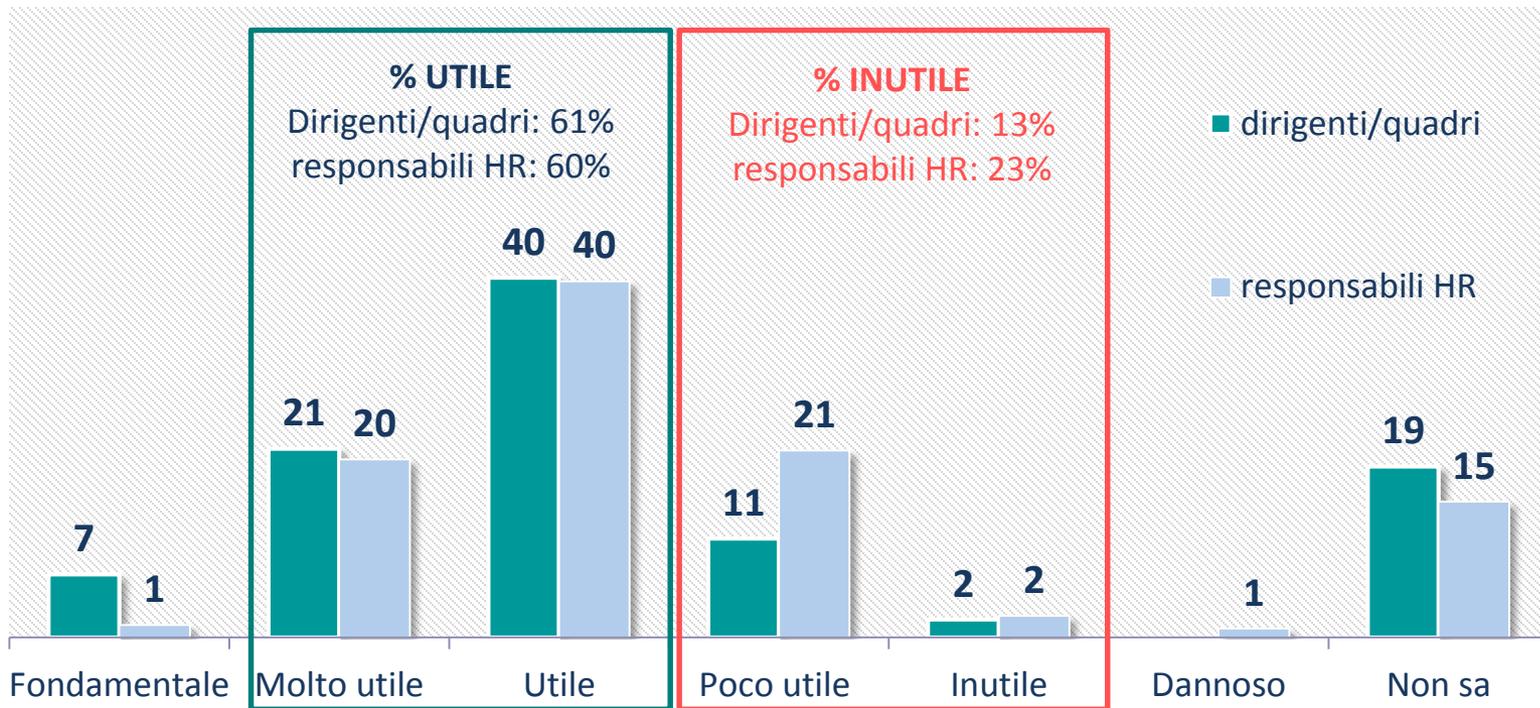
responsabili HR



Base: iscritti a Federmanager

Voto medio

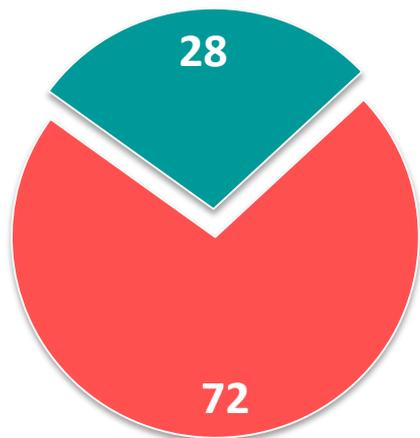




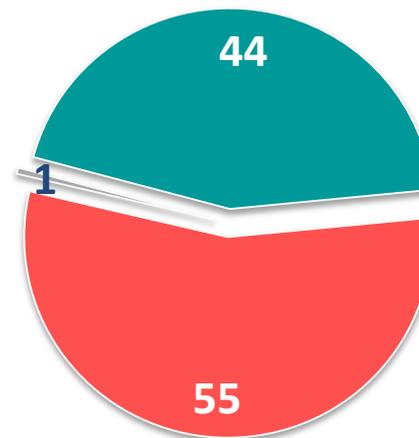
	Fondamentale	Utile	Inutile	Dannoso	Non sa
Dirigenti/quadri ISCRITTI	9	67	12	-	12



dirigenti/quadri



responsabili HR



- Sì
- No
- Non indica

	Sì	No
Dirigenti/quadri ISCRITTI Federmanager	35	65

	Sì	No
responsabili HR ISCRITTI Federmanager	69	31



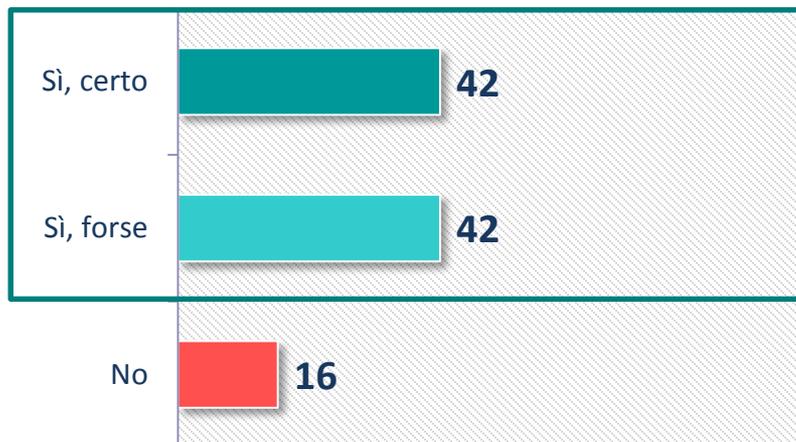
dirigenti/quadri



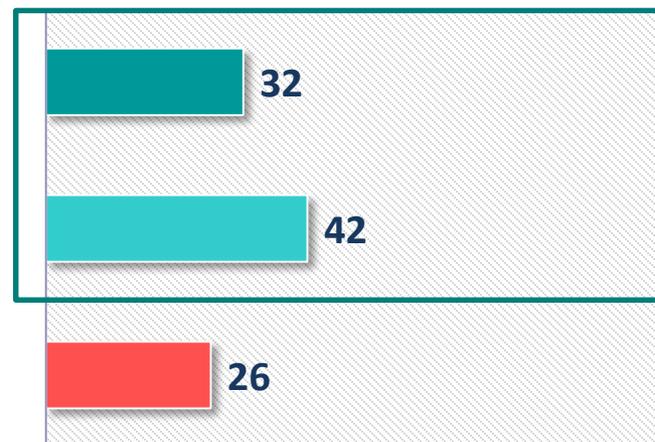
responsabili HR



Sì: 84%



Sì: 74%



l'84% dei dirigenti e quadri che non conoscono gli strumenti di ricollocamento sarebbe interessato a informarsi, il 74% tra i responsabili hr



Key points

Un opinion leader intervistato descrive il manager come “colui che **traduce l’intelligenza collettiva** in azioni concrete, misurabili e utili al raggiungimento dei risultati che l’azienda si prefigge; tale opera di sintesi e codifica deve tuttavia **stimolare ciascuna risorsa sulla base delle proprie inclinazioni e dei propri talenti**”. Secondo i dirigenti e i quadri, ma anche i responsabili delle risorse umane il manager di oggi è una persona capace di **sviluppare le competenze e valutare le persone** ed è dotata di **capacità organizzativa**. Nel contempo change e crisis management sono attività cruciali in un passaggio economico così delicato.

Tra i tratti personali necessari per svolgere la propria funzione a livello teorico risultano essenziali per i dirigenti la **leadership, l’orientamento al risultato e l’etica**. Tuttavia, sollecitati su quelli effettivamente valutati dall’azienda nel momento dell’attribuzione del ruolo e su ciò che loro stessi praticano nella quotidianità, le gerarchie paiono invertirsi: la priorità diventa l’orientamento al risultato che precede leadership, determinazione e pragmatismo. **L’etica passa al quinto posto**, come se la necessità di raggiungere risultati economici e le istanze di azienda e azionisti costringessero a cambiare le priorità e fare delle scelte anche difficili. Stupisce la **minore enfasi posta su creatività e propensione all’innovazione**.

La figura del manager dall'inizio della crisi è **profondamente cambiata**: rispetto al passato è importante mettersi in discussione con maggiore frequenza, anche perché la società cambia velocemente. In azienda si sono accorciate le distanze gerarchiche, è necessario abituarsi a lavorare con gli altri.



Le condizioni sono nel complesso più difficili, specie in termini di **aumento di responsabilità e aumento di ore di lavoro a fronte di una diminuzione del numero di collaboratori**. Aggiornarsi, saper innovare i processi aziendali e informare e motivare i propri collaboratori sono responsabilità più importanti che in passato. Tuttavia, ciò deve avvenire in un contesto in cui si ha una **sensibilità crescente per il controllo dei costi**.



Sotto il profilo occupazionale la crisi sembra aver toccato **una piccola minoranza** dei manager dell'industria italiana (1 su 10) e tra questi, pur constatando l'esistenza di problemi nel ricollocarsi in una nuova azienda, quasi la totalità ha sperimentato una disoccupazione di breve periodo, inferiore a un anno. Tra chi ha perso il lavoro, le figure apicali mostrano una accentuazione, rappresentando il top management il maggior costo retributivo.



Il giudizio dei manager sulla propria azienda rivela alcune criticità: la quota di chi ritiene che la propria realtà **non sia in grado di valorizzare aspetti come merito, risorse umane, creatività e diversità dei profili è mediamente piuttosto elevata** (nel complesso poco meno della metà dei manager).



Rivolgendo uno sguardo al futuro, e in particolare ai prossimi cinque anni, il 37% dei dirigenti si vede nella stessa azienda in cui lavora oggi, mentre quasi 3 su 10 pensano che lavoreranno altrove (comunque la metà di questi nello stesso settore di attività).



Sollecitati sui tratti personali ritenuti più rilevanti in prospettiva futura dirigenti, quadri e responsabili hr sono concordi nell'affermare che sarà meno centrale la leadership rispetto a oggi, mentre rimarrà importante l'orientamento al risultato e **crecerà infine la capacità di innovazione**, un tratto fondamentale per restare al passo con un mercato più competitivo e interconnesso.



Il “best place to work” è un luogo che prima di tutto valorizza i suoi protagonisti? È in che modo: consentendo di fare esperienze sempre diverse?

Secondo i dirigenti e i quadri coinvolti il posto di lavoro ideale è un ambiente dove c'è una **visione rivolta al futuro**, in grado di coinvolgere i propri manager nelle decisioni aziendali, capace di curare la crescita professionale dei propri dipendenti - aspetto sottolineato in particolare dai giovani manager - ma anche onesto e corretto dal punto di vista etico. Tra i giovani manager emerge inoltre con intensità maggiore che in passato il tema del **“work-life balance”**, ossia il fatto che venga garantito un equilibrio tra vita privata e professionale, un orario di lavoro flessibile e la possibilità di “home-office” ai propri dipendenti.





Il giudizio dei manager sul sistema sanitario nazionale è appena sufficiente (voto medio: 6).

L'assistenza sanitaria integrativa del CCNL è conosciuta dalla maggioranza del campione, mentre è più superficiale quella dei fondi sanitari non contrattuali, sia tra i dirigenti e i quadri, sia tra i responsabili delle risorse umane.

In azienda, la decisione di iscrivere i manager viene presa solitamente dal responsabile risorse umane o dall'amministratore delegato d'azienda. In terza battuta è coinvolto il CFO.

Tra gli aspetti che incidono maggiormente nella scelta del fondo emergono la gamma di servizi offerti e il costo per l'azienda e l'iscritto, ma anche la capillarità delle strutture convenzionate. Chiamati ad indicare un requisito essenziale nella scelta di un fondo, i manager indicano **la possibilità di estendere la copertura anche al proprio nucleo familiare** (tra i servizi possibili).

Il profilo di immagine di Assidai è **positivo**:

- tra gli iscritti sostanzialmente nessuno ne parlerebbe male mentre il 72% ha un'opinione positiva;
- offre una gamma di servizi ampia, è corretto ed etico, ispira fiducia e ha investito in tecnologia e interattività;
- tra i punti di forza, i manager sottolineano la possibilità di estendere la copertura ai familiari, il buon livello di assistenza e la brevità dei rimborsi.

- La conoscenza di Federmanager è elevata: 99% tra i dirigenti/quadri, 81% tra i responsabili HR. Tra i primi il 72% è anche iscritto, il 37% tra i secondi.
- I responsabili HR sono più coinvolti nella vita associativa rispetto ai dirigenti: il 63% fruisce dei servizi offerti da Federmanager (rispetto al 46% tra i dirigenti/quadri).
- Entrambi i campioni ritengono utile essere rappresentati da Federmanager (60%) e le caratteristiche che descrivono meglio l'associazione sono:
 - capacità di operare a favore di tutti gli iscritti;
 - autorevolezza nel dialogare con le parti sociali.
- La conoscenza degli strumenti di ricollocamento previsti dal CCNL è bassa, soprattutto tra i dirigenti/quadri (28%) anche se emerge l'interesse a informarsi di più.